

Mültecilere
yasak bölge

Tarek Naguib ile
röportaj

2

Eleman yerleştirme-
toplu iş sözleşmesi

André Kaufmann
ile röportaj

3

Kosovalı emekçilerin
IV hakkına saldırı

Ayrımcılığın
kronolojisi

4

Nr. 5 | Eylül 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

Çırak hakları ve görevleri

Çırakların hakları: Önemli bilgiler



Gençler meslek hayatına ilk adımlarını attı

Kısa süre önce İsviçre'de çırakların eğitim yılı başladı. Meslek eğitiminin başlamasıyla birlikte yüzlerce genç çalışacakları meslek alanlarını belirleyerek, meslek hayatına ilk adımlarını attılar. Öğretmenin ve ailenin yanısıra usta ve işveren de gençlerin yaşamının bir parçası oldu. Gençlerin sorumluluklarıyla birlikte gençlerden beklenen hizmetlerde artıyor. Gençlerin günlük yaşantısını belirleyen kuralların yerini yasalar alıyor. Bu yazımızda hem gençlere, hemde gençlerin ailelerine çıraklık yasası hakkında önemli bilgiler vermek istiyoruz.

Çalışma süresi

Çıraklar günde dokuz saatden fazla çalışamaz. Bu çalışma süresinin ise gün içine yayılması gerekir. Henüz 18 yaşında olmayanlar için gençleri koruma yasası geçerli: Çıraklar en erken saat 6 da iş başı yapıp, saat 22 ye kadar çalışabilirler. Fakat belirlenen bu süre içerisindeki çalışma saatinin 9 saati geçmemesi gerekir ve mola yapmadan dokuz saat çalışmasına müsaade edilmez. Meslek okuluna gidilen gün çalışma günü olarak kabul edilir. Fazla mesai, -iş yasaasının öngördüğü çalışma süresini aşan süre- yapmak yasak. İşyerindeki

acil durumlar hariç. Acil durumun neler olduğu yasada tam olarak belirlenmiştir.

İşsizlik parası hakkı

Çırak eğitimi sırasında yada eğitim sonrası işsiz kalan gençler, işsizlik parası alma hakkına sahip. Kişinin bu parayı alabilmesi için bölgesindeki İş ve İşçi Bulma Kurumu'na başvurması gerekir. İş yasası gençler için daha da sertleştirildi: İlk ödenecek işsizlik parası için uzun süre beklenmesi gerekiyor ve işsizlik parası alma süresi oldukça kısaltıldı. Ödenen işsizlik parası aile durumuna (örneğin tek

çocuk) ve Sosyal Sigorta'ya ödenen primlerin tutanağına bağlı olarak belirleniyor.

İşde ve okulda devamsızlık

İşyerindeki ve okuldaki devamsızlık nedeninin işverene ve okula bildirilmesi gerekir. Askerlik görevi, resmi dairelerde randevu ve ailevi nedenlerden dolayı işe veya okula gidilmezse aylıktan kesinti yapılmaz. Ancak, bu tür durumlarda sorumlu kişiden önceden izin alınması gerekir. Hastalık ve kazada işden uzak kalma nedenleri arasında yer almakta. İşe gidilmeyen ilk iki gün için işverene ve okula sözlü bildirimde bulunulması yeterli. Fakat üçüncü gün için işveren yada okul gençden belge isteyebilir. İşe geçikmenin sebebi açıklanamazsa, nedensiz işten uzak kalma olarak kabul edilir ve karneye devamsızlık olarak işlenir.

Çıraklık sözleşmesi neyi kapsıyor

İş sözleşmesi ve çıraklık sözleşmesi arasında farklılık bulunmakta. Çı-

raklıkta işveren mesleği öğretmekle, genç ise iş yerinde çalışmakla yükümlü. Çıraklık sözleşmesinde, istenilen sonuç ve sürenin belirtilmesi gerekir. Aynı zamanda sözleşmede maaş, tatil, kesintiler ve işe bağlı giderlerinde yazılması gerekir. Reşit olanlar (18 yaşında olan), sözleşmeyi kendisi imzalarken, reşit olmayanlar gençlerin sözleşmesi ailesi tarafından imzalanır.

☞ Aurora García

Ben haklarımı biliyorum

Bu makalede ele alınan konular ve cevaplar Gewerkschaftsratgeber «Ich kenne meine Rechte» adlı kitaptan alındı. Çırakların hakları ile ilgili A dan Z ye bütün bilgileri bu kitaptan bulabilirsiniz. Kitabı Unia sendikasında sipariş edebilir ve www.gewerkschaftsjugend.ch internet sayfasından indirebilirsiniz.

Baş makale



Meslek eğitiminde adil ücret

İsviçre dünyadaki en zengin ülkeler arasında yer alıyor, toplumun refah düzeyi son yıllarda artıyor ve buna rağmen İsviçre'de çalışan 440 000 emekçi, yaşam standartlarının altında yaşıyor. Bunun nedeni: Gelirin eşitsiz dağılımı, Daniel Vasella gibi toplumun küçük bir kesimini oluşturan zenginlerin refah pastasından daha büyük bir pay alması. Novartis'in eski menajeri, bir işçinin maaşının 720 kat fazlasını kazanıyordu. Zengiler astronomik maaş alırken, onların maaşlarına sürekli zam yapılırken, emekçilerin maaşları yerinde sayıyor. Ve bu adaletsizlik yıllardır devam ediyor. Bundan en çok gençler etkileniyor. Çıraklık eğitimi yapan gençlerin maaşlarına zam yapılmıyor ve bu durum eğitim tamamlandıktan sonrada devam ediyor. Çıraklık eğitimi tamamlayan 143.000 genç 4000 Frankın altında, çok düşük maaş alıyor. Bu durum gençlerin meslek öğrenme isteğini olumsuz etkiliyor. Biz gençlere düşük maaş ödenmesini kabul etmiyoruz. İkili eğitim sistemi (dual sistem) bu güne kadar gençlerin istedikleri bir mesleği öğrenmesini ve çalışmasını teşvik ederek, genç nüfus işsizlik oranının düşük kalmasını sağladı. Fakat şimdi, gençler arasındaki işsizlik oranı artıyor. Bu adaletsizliğe dur demek, işverenlere kendi sorumluluklarını hatırlatarak, dizginleri ele almak gerekir. Kasımda halk oyuna sunulacak olan 1:12 girişiminin kabul edilmesiyle, soyguncuların kasalarını doldurmasını engelleyip, İsviçre'deki gelir dağılımının adaleti olmasını sağlayabiliriz. Asgari ücret talep eden girişimin kabul edilmesiyle, çalışanlara düşük maaş ödenmesini engelleyebiliriz. Birlikte mücadele ederek haklarımızı alabiliriz.

Fabian Molina
Unia gençlik sekreteri

Kısa haberler

AHVplus: Rekor sürede imza

Rekor sürede toplanan 116000 imza ile AHVplus girişimi lanse edildi. Unia sendikası 100 gün içerisinde topladığı imza ile unia için öngörülen imza kotasını doldurdu. İmza toplanırken halk büyük ilgi gösterdi ve girişimin taleplerini desteklediklerini belirtti. İmza toplamada olağanüstü çaba gösteren herkese teşekkür ediyoruz.

TİS güvenlik 2014

Unia üyeleri 4 haziranda yapılan güvenlik branşı konferansında yenilenen Toplu İş Sözleşmesini (TİS) onayladı. Yeni TİS de Saat ücreti karşılığı çalışan işçilerin hepsinin kadrolu işçi olarak işe alınması kabul edildi. Bu durum çalışanların daha yüksek maaş almasını sağlıyor ve gelir güvencesi getiriyor. Diğer önemli bir gelişmede, iş saatlerinin sistematik olarak yazılması oldu. Ayrıca TİS de çalışma esnasında yapılan yol masraflarının ödenmeside belirtildi.

Ev işçileri ILO sözleşmesi

İsviçre Federal Konseyi 2011 yılının augustos ayında ev işçileri uluslararası iş sözleşmesinin (iş sözleşmesi Nr. 189) onaylanmasını kabul etti. İş sözleşmesinde ev işçileri ve diğer işçilerin eşit haklara sahip olduğu belirtiliyor. Ayrıca sözleşme, ev işçilerinin yaşam ve iş koşullarını belirleyen, iş saati, maaş vb. maddeleride içeriyor. Ev işçileri açısından oldukça büyük bir önem arz eden bu sözleşmeyi İsviçre Parlamentosunun imzalaması gerekirken, ulusal düzeyde bağlayıcı olsun.

Yeni TİS Coop 2014-2017



Coop, Unia sendikası ve diğer dört işçi birliği yeni Toplu İş Sözleşmesini imzaladı. Bu sözleşmenin 2014-2017 de 4 yıl geçerli olması kabul edildi. Yeni TİS, sendika aktivistlerinin işden çıkartılmalarına karşı daha iyi korunmasını sağlayan madde içeriyor. Hiç bir işçiye, iş yerinde işçi sendikası temsilcisi olarak seçildiği için çıkışı verilemeyecek. Ayrıca yeni TİS ile sosyal planın ve anne ve baba doğum izin süresinin iyileştirilmesi de sağlanmış oldu. Bu yeni hakların alınmasında Unia aktivistlerinin yürüttüğü çalışma ve topladıkları imza önemli bir rol oynadı.

Röportaj, iltica politikası

Mültecilere yasak bölge

Bremgarten (AG) da bu yaz iltica başvurusunun sonuçlarını bekleyen mülteciler için iltica kampı açıldı. Federal Konsey ve Bremgarten belediyesi arasında yapılan anlaşmada mültecilerin havuz, okul, kütüphane vb. bölgelere girmeleri yasaklandı. Horizonte, hukucu ve anti ayrımcılık alanında uzman olan Tarek Naguib ile bu konuda röportaj yaptı.

Mültecilerin belirli bölgelere girmesi yasaklandı bunu nasıl değerlendiriyorsun?

Hukuksal olarak yasak bir bölgeden bahsedilemez. Fakat, mültecilerin „disipline edilmesi“ için yaşadıkları bölgede bazı kurallara uymaları gerektiği konusunda hem fikir olunarak ilk anlaşma yapılmış. Her iki uygulamada uluslararası hukuka ve anayasaya aykırı. Bu aynı zamanda Federal Konsey üyesi Simonetta Sommaruga'nında görüşü. Yasak bölge üzerine yürütülen tartışmalar bile son derece rahatsız edici. Yıllardır yürütülen olumsuz, önyargularla dolu tartışmalar mültecilerin özgürlüğüne zarar veriyor ve mülteciler istenmeyen kişiler olarak ilan ediliyor.

Devlet bir grubun hareket özgürlüğünü bu şekilde kısıtlayabilir mi?

Hayır, yasal dayanağı olmadan yapamaz. Bu şekilde tedbir almak iki açıdan yasadışı. Birincisi; hareket özgürlüğünün haksız ve orantısız bir biçimde tehdit edilmesi. Federal Mahkeme kararlarına göre tek bir sığınmacı için yasak bölge belirlenebilir. Fakat belirli bir grubun hareket etme özgürlüğü engellenemez. İkincisi; benim düşünceme göre, bu bir ayrımcılıktır, çünkü bu tür uygulamalara yıllardır damgalanan ve bu damgaları üzerinden atama olanağı olmayan insanlar maruz kalıyor.



Tarek Naguib

İsviçre'nin ilticacılar politikasını nasıl değerlendiriyorsun?

Zor bir soru. Kısa ve orta vadede, şimdiki gibi kısıtlayıcı kalma eğilimi hakim. Ayrıca seçim kampanyaları içinde mükemmel bir malzeme. Belki, uzun vadede Avrupa yaşananlardan birşeyler öğrenir, zira şimdiye kadar olduğu gibi böyle çelişkilerle dolu bir iltica politikası devam ettirilemez. Bir yanda kendi ekonomik ve jeostratejik çıkarları temelinde hareket edilerek, insanlar ülkesinden kaçmaya zorlanıyor, diğer yanda mülteciler gelince sınır duvarları yükseltiliyor.

Sendika ilticacılar politikasını nasıl etkiliyebilir?

Çalışanların hangi hukuksal statüde bulduklarına bakmazsın, haklarını koruyarak, savunarak ve ayrımcılığa karşı mücadele ederek. Mülteciler en çok korumaya ve desteğe ihtiyacı olan bir grup. Onlar bizim toplumumuz için bir zenginlik: Onlara komşu, arkadaş ve gelecekteki iş arkadaşımız olarak bakmalıyız.

Emine Sariaslan

Evde bakım hizmeti

Toplu iş sözleşmesi, evde bakım hizmeti

23 austos 2013 de, evde bakım hizmeti veren emekçilerin konferansı gerçekleşti. Yaşlılara hizmet veren 20 delegenin katıldığı konferansta, kötü iş koşulları ve düşük maaş konuları ele alındı. Değişik bölgelerden gelen delegeler sorunları üzerine tartıştılar ve sendikaları unia ile birlikte çözüm aradılar.



Unia üyesi delegeler ilk toplu iş sözleşme görüşmesini başlattılar

Evde bakım hizmet branşı giderek büyümekte. Çalışanların çoğunluğunu kadınların oluşturduğu bu branşta, emekçilerin maaşları çok düşük, çağrı üzerine çalışmaktalar ve işe çağrılmak için sürekli hazır beklemek zorundalar. Bu zor şartlarda çalışan emekçiler, özellikle göçmenler izole bir yaşam sürmeye mahkum ediliyor.

Tesinde «Badanti»

Tesin'de çalışan 300 polanyalı «badanti» (bakıcı) iş koşullarının ne kadar kötü olduğunu anlatıyor. Bakıcılar, işvereni ile aynı evde yaşamak zorundalar, kendilerine ayırabilecek zamanları kalmıyor, çok düşük maaşa çalışıyorlar ve ayrıca işverenin tacizine uğruyorlar. Bu zor koşullara dayanamayan emekçilerin arasında, Bogusia gibi intihar edenler bile var. Bogusia'nın ölümü iş arkadaşlarını çok etkiledi ve onları kötü iş koşullarına karşı mücadele etmeye teşvik etti. Unia'nın yardımıyla kanton düzeyinde yapılan politik baskının ardından, ilk Toplu İş Sözleşmesi (TİS) görüşmeleri başlatıldı. Austos

ayında yapılan branş konferansında, Tesin'de mücadele eden emekçilerle dayanışma içinde bulunduğu belirtildi.

Daha iyi çalışma koşulları için TİS

Konferansta TİS in önemi bir kez daha vurgulandı. «Evde yaşam» adlı İşverenler Birliği ile görüşmeler sadece Tesin'de değil almanca konuşulan bölgelerde de başlatıldı. TİS in talepleri: İş koşulları ve dinlenme süresinin belirlenmesi, yol giderinin ödenmesi, çağrı üzerine çalışmanın yasaklanması. Ayrıca branş konferansına katılan delegeler, çalışanların yeteneklerinin resmi olarak tanınması ve kendilerine meslek içi eğitim yapma imkanının sağlanmasında önemli talep olarak belirlediler. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işverenin kötü muamelesini engellemek için kontrolün artırılması ve yetkili kurumların daha fazla sorumluluk üstlenmeside belirlenen talepler arasında yer aldı.

Aurora Garcia

Tolu iş sözleşme görüşmesi

Eleman yerleştirme'de TİS!

Eleman yerleştirme – toplu iş sözleşmesi (TİS) 2014 yılı aralık ayında sona eriyor. Yürürlükte olan TİS in var olan eksikliklerini giderebilmek için taleplerimizi birlikte belirledik.



Toplu iş sözleşmesi 2012 den beri yürürlükte

Adaletli iş görememezlik ödeneği

Eleman yerleştirme TİS diğer branşlardan daha kötü bir konumda. Bekleme süresi diğer branşlardan daha yüksek ve hastalık süresinde ödenen iş görememezlik ödeneği miktarı düşük. Bunun değişmesini istiyoruz:

	Şimdiye kadar	Yeni
Bekleme süresi	2 gün	1 gün
İş görememezlik ödeneği	80%	90%

Çıkış süresinin uzatılması

Şu an geçerli olan çıkış süresi, özellikle kısa süreli işte çalışan işçiler için çok kısa. Talebimiz: Kısa süreli işlerde çalışanların çıkış süresinin OR e göre uyarlanarak bir ay daha uzatılması.

Çalışma süresi	Çıkış süresi şimdiye kadar	Çıkış süresi yeni
İlk 3 ay	2 gün	1 ay
4.-6. Ay	7 gün	1 ay
7. aydan itibaren	1 ay	1 ay

Daha iyi asgari ücret

İnşaat ve otelcilik branşında olduğu gibi bazı branşlarda bütün çalışanlar için bağlayıcı olan TİS geçerli. Bu nedenle bu branşlarda çalışan işçiler, eleman yerleştirme değil çalıştığı branşın TİS ine bağlı olarak çalışıyor. TİS nin olmadığı branşda ise maaşların düşük olduğu eleman yerleştirme TİS geçerli. Maaşların artmasını talep ediyoruz:

Kategori	Asgari ücret şimdiye kadar	Yeni asgari ücret
Eğitimsiz	3000.-	3400.-
Eğitimsiz azami maaş	3200.-	3600.-
İki sene eğitilmiş	3600.-	3780.-
İki sene eğitilmiş azami maaş	3870.-	4050.-
Kalifiye	4000.-	4200.-
Kalifiye azami maaş	4300.-	4500.-

Diğer taleplerimiz

Tatil, anne-baba izni, pansiyon kasa ve meslek eğitim için yapılan ödemelerde iyileştirmeye gidilmesi.

Üye olmadan TİS mümkün değil

İki yıl önce temporer çalışan işçilerin mücadelesi sayesinde TİS in kabul edilmesini sağladık. Şimdide senin desteğine ihtiyacımız var. Bu bilgileri arkadaşlarına ileterek, işçileri Unia'ya sendikasına üye yapıp mücadelemiz için kazanabilirsin. Sendika üyeleri olmadan Toplu iş sözleşmesini imzalamayız.

Aurora Garcia

Röportaj



André Kaufmann

Röportaj TİS-Eleman yerleştirme

Eleman yerleştirme-toplu iş sözleşmesi

André Kaufmann ile yapılan röportajın 2. bölümü (ilk bölüm Horizonte Nr. 4)

Eleman yerleştirme-toplu iş sözleşmesi (TİS) kapsamında erken emeklilik mümkün mü?

Evet erken emeklilik 2006 yılından itibaren geçici (temporer) çalışanlar içinde geçerli. Fakat ortaya çıkan iki problemi belirtmek istiyorum. Birincisi: Geçici olarak çalışanlar, gerekli olan hizmet süresine sahip değiller. Erken emeklilikte ortaya çıkan «emekliliğe geçiş aylığı» (erken emeklilere normal emekli aylığı alana kadar yapılan ödeme) nı alabilmesi için kişinin son 20 yıl içerisinde en az 10 yıl TİS kapsamında ve erken emekliliğin kabul edildiği bir iş yerinde çalışıyor olması gerekiyor. İkincisi: Primlerin eksik ödenmesi. Yukarıda belirtilen 10 yılın, para almadan önceki son yedi yılında ara vermeden inşaat sektöründe çalışmış olunması gerekiyor. Eğer çalışan kişi işsiz kalmış ve İş ve İşçi Bulma Kurumu'na başvurmuşsa yada erken emekli olmanın mümkün olmadığı bir branşa geçmişse belirlenen son yedi yıl şartını yerine getirmemiş olduğu için kesintili «emekliliğe geçiş aylığı» nı bile alamaz. İşsiz kalanlar hemen İş ve İşçi Bulma Kurumu'na başvurmalılar.

Eleman yerleştirme tarafından işe alınanlar nelere dikkat etmeli?

İş sözleşmesinde maaşın ve iş saatlerinin belirgin ve açık olarak tanımlanmasına.

TİS de karşılaşılan sorunlar neler?

Mesai sıkça gündeme gelen bir konu. İşveren sürekli olarak belirlenen düzenlemeleri değiştirmeye çalışıyor. TİS in 12. Maddesine göre çalışma saati 46, en fazla 50. Belirlenen bu çalışma saatinden fazla çalışanlara %25, hafta sonu için %50 mesai ücreti ödenecek. Maaşların derecelendirilmesinde de sorun yaşanıyor. Çalışanlar genellikle kötü derecelendiriliyor. 1 austos 2013 den itibaren geçerli olan yeni bir kategori oluşturuldu; İki yıllık eğitim almış olanların (Anlehre), en az dört yıl, öğrendiği meslek dalında deneyime sahip olması gerekiyor.

İlk yıldan nasıl bir bilanço çıkarıyorsun?

Yeni uygulamaya konan TİS çalışma şartlarını birçok açıdan iyileştirdi ve bazı şeyleri harekete geçirdi. Fakat değiştirilmesi ve yenilenmesi gereken noktalar var. Bunun için çalışmalara başladık. Özellikle asgari ücret konusunda daha ileri adımlar atmak istiyoruz, çünkü henüz olmamız gereken yerde değiliz. Aynı zamanda sanayi sektöründe de çözüm bulunması gerekiyor.

Aurora Garcia

Tam Emekli maaş şartları:

Çalışan kişinin, son 20 yıl içerisinde en az 15 yıl çalışması ve para almadan önceki son yedi yıl, ara vermeden, erken emekliliğin kabul edildiği toplu iş sözleşme kapsamında olan bir iş yerinde yüzdeyüz çalışmış olmak gerekiyor.

Azaltılmış emekli maaş şartları:

Çalışan kişinin, emekliliğe başvurmadan önceki son 20 yıl içerisinde en az 10 yıl, erken emekliliğin kabul edildiği toplu iş sözleşme kapsamında olan bir iş yerinde çalışması ve para almadan önceki son yedi yıl hiç ara vermeden çalışmış olması gerekiyor.

Ek olarak:

Emekliliğe başvurmadan önceki son yedi yıl içerisinde işsizlikten dolayı en fazla 2 yıl işe ara verilebilir. İşsiz kalınca, hemen bölgedeki İş ve İşçi Bulma Kurumu'na başvurmak gerekiyor. Detaylı bilgiyi bölgenizdeki unia sekreterlerinden alabilirsiniz.

Temporer olarak çalışan kişilerde Unia sendikasına üye olabilir. Üye aidatı gelire göre belirleniyor ve üye aidatının %80 i iade ediliyor.

Kosova cumhuriyeti ile sosyal sigorta sözleşmesi

Adaletsizlik pekiştiriliyor



Unia kosovalı emecilerin mücadelesini destekliyor



Kosovalı işçiler ayrımcılığa karşı alanlarda

Kosovalı emekçilerin Malulen emeklilik sigortası (IV-AI) tamamen kaldırılmak isteniyor. Buda göstermelik emekliliğe ve yabancıların sigortayı kötüye kullanımına karşı mücadele olarak yutturulmaya çalışılıyor. Bu konuda başarıldı olunuyor, fakat emecilere hangi bedeller ödetilerek? IV ve diğer sosyal haklarda yapılan kısıtlamalar hepimizi ilgilendiriyor.

Ayrımcılığın kronolojisi

Malulen emeklilik yasası sürekli olarak revize ediliyor. 17 haziran 2007 de yapılan oylamada halkın çoğunluğu IV nın beşinci kez değiştirilmesini kabul etti. Onaylanan bu yasa değişikliği 1 ocak 2008 tarihinden itibaren yürürlüğe girdi. İsviçre Halk Partisi (SVP-UDC) tarafından lanse edilen „sahte emeklilik“ girişimi, bu konuda yürütülen tartışmaları alevlendirdi ve IV nın revize edilmesinde büyük bir rol oynadı. Ayrıca beşinci IV değişikliği ile sahte emekliliğe karşı mücadele için gerekli olan yasal düzenlemeler yapılarak 1 austos 2008 de sahte emekliliğe karşı mücadele başlatıldı. Malulen emekliler arasında göçmenlerin sayısal olarak isviçrelilerden daha fazla olması gerçeğinden yola çıkılarak böyle bir mücadelenin başlatıldığı belirtildi. İlk Pilot projenin uygulanması için Kosovo ve Taylan seçildi. Aradan uzun bir süre geçmeden, 24 eylül 2009 da SVP fraksiyonu parlamentoya bir önerge sunarak eski Yugoslava ülkeleri ve Türkiye arasında imzalanmış olan yürürlükteki sosyal güvenlik sözleşmesi hakkında hiç bir pazarlığa girmeden İsviçre'nin sözleşmeyi feshetmesini talep etti. Bunun ardından, Federal Sosyal Sigortalar Dairesi 29 ocak 2010 da yaptığı açıklamada, 1 nisan 2010 dan itibaren Kosova Cumhuriyeti ile İsviçre arasında var olan anlaşmanın geçerli olmadığını, Kosova'ya geri dönenlerin Sosyal Sigortadan prim alamayacaklarını açıkladı.

Balkan ülkelerine gözdağı

Bu uygulama ile yıllardır İsviçre'de çok zor koşullar altında çalışıp sigorta primlerini ödeyerek sosyal sistemden yararlanma hakkına sahip olan binlerce emekçinin sosyal hakları acımasızca, bir gün içerisinde yok edildi. Böylece İsviçre'de çok güçlü bir lobiye sahip olmayan kosovalı göçmenlerin hakları kısıtlanarak diğer balkan ülkelerine de gözdağı verildi. Batı Balkan ülkeleriyle yapılan yeni görüşmelerde İsviçre «sahte emekliliğe» karşı mücadeleyi gündeme getirerek yapılan yeni anlaşmalara «yolsuzlukla mücadele» maddesinin eklenmesini sağladı. Aslında, İsviçre böyle bir anlaşmayı, sosyal güvenlik sözleşmesine tek taraflı bir çıkış vermeden Kosovo Cumhuriyeti ile yapılabirdi. Kosovo Cumhuriyeti hariç diğer eski Yugoslavya ülkeleriyle sosyal güvenlik sözleşmesinin sürdürülmesi ve yenilemesi gerçeğine dayanarak söyleyebilirizki, İsviçre Federal Konsey'i kosovalı emecilere karşı ayrımcı bir politika izlemekte. Dahada kötüsü, bu olumsuz gelişmeler kosovalı göçmenlerin konumunu hem yabancılar yasası nezninde hemde İsviçre ve Kosova Cumhuriyeti arasında yapılan geri dönüş anlaşmasında olumsuz etkilemekte. Kosovalı emekçiler sürekli olarak oturma müzadesini kaybetme korkusu yaşıyor. Herhangi bir nedenden dolayı yurtdışı edildiklerinde, sosyal güvenlik sözleşmesi olmadığı için, hakları olan emekli maaşında alamayacaklar.

Paralellik: «Sahte emekliler» & «kriminal göçmenler»

Bu strateji ile popülist sağcı kesim politik alanda etkili oluyor ve göçmen yasalarının sertleştirilmesinde başarı elde ediyor. Yabancı düşmanlığı yapan çevreler ilk olarak toplumdaki en korumasız kesim olan mültecileri hedef tahtası olarak gösterdiler. Şimdi sırada Avrupa Birliği ülkelerinden gelen göçmen işçiler var. Yarın, buna İsviçre vatandaşı olmayan göçmenler eklenebilir. Öbür gün aynı dili konuşmayanlar, yada aynı düşüncüyü paylaşmayanlar olabilir. Korkunç bir senaryo...

SVP nin hedefi diğer ülkeler

İşbirliği yapmayan ülkelerle var olan sosyal güvenlik sözleşmesini iptal etmek, SVP nin 2011-2015 parti programında yer alıyor. SVP'nin talebi kabul görmeyebilir, kosovalı emekçilerin yaşadığı durum istisna olabilir ve hedef gösterilen diğer ülkeler sözleşme iptalinin dışında kalabilir. Gelişmeler hangi yönde ilerlese ilerlesin, şuan yapılması gereken kosovalı emecilerin uğradığı haksızlığa, ayrımcılığa karşı çıkarak, onlarla dayanışma içinde olmak. 21 eylülde yapılacak olan gösteride emekçiler arasındaki dayanışmayı güçlendirmenin önemi bu süreçte dahada artıyor. Haksızlığa, sömürüye karşı bütün emecilerin birliği, beraberliğini sağlamak, taleplerimizi dile getirmek için herkesi eyleme çağırıyoruz: 21 eylül saat 14, parlamento öünde, Bern.

Osman Osmani,
Sendika sekreteri Migration

Siz Sorun Unia Cevaplasın



İşverenin molasız çalıştırma hakkı varmı?

Sadece sabahları olmak üzere, öğleye kadar, haftada dört gün %60, çalışıyorum. Dört saat çalıştıktan sonra çok yoruldum ve mola yaptım. Bunu gören işverenim bana tam gün çalışmadığım için iş molası hakkının olmadığını, hemen işbaşı yapmam gerektiğini söyledi. Sadece bana değil, benim gibi %60 çalışan diğer arkadaşlarımda iş molası yapma imkanı verilmiyor. İş verenimin dediği gibi benim ve arkadaşlarımda iş molası yapma hakkı yokmu?

Hayır, İşvereninizin söylediği doğru değil. İş Yasasına göre beşbuçuk saatten fazla çalışılması durumunda en az onbeş dakikalık iş molası yapmak zorunlu. İş yasası çalışma süresinin yedi saati geçmesi halinde mola süresini yarım saat, dokuz saatten fazla çalışma durumunda ise bir saat olarak belirliyor. Yasaya göre bu iş molası için çalışanın işe ara vererek, dinlenme imkanına sahip olması gerekiyor. Çalışmaya başlamadan önceki ve çalışma bittikten sonraki dinlenme süresi yasada belirlenen iş molası yada dinlenme süresi anlamına gelmez.

Bu durumda çalıştığınız saate göre iş molası yapma hakkına sahipsiniz. Ortalama olarak günlük çalışma saatiniz altı saati geçtiği için sizin iş molası süreniz onbeş dakikadır ve bu sürenin mümkün olduğu kadar iş saatinin ortasında kullanılması gerekir. Ayrıca unutmamak gerek, iş molası yapmadan çalışmak sağlığa zarar verir.

Çalışanın tatil zamanını kim belirler?

Çocuklarının okul tatiline denk gelen sürede 27 Ekim ve 9 Ağustos tarihlerinde tatil yapmak istiyorum. Ancak işveren bana bu süre içinde tatil yapmamın mümkün olmadığını bildirdi. Tatil hakkımı ancak Eylül ayında kullanabileceğimi söyledi. Fakat benim çocuklarım eylül ayında okula gidiyor bu nedenle eylül ayında benim tatil yapmam mümkün değil.

İşyerinde ki çalışmayı dikkate aldığımızda, şefimin işlerin aksamasını dikkate alarak bana istediğim zamanda tatilimi kullanma izni vermesi gerektiğini düşünüyorum. Fakat şefim bana tatil iznini ne zaman kullanacağımı kendisinin belirleme yetkisinin olduğunu söyledi. Şefimin söylediği doğru mu?

Evet, şefinin söylediği prensip olara doğru. İsviçre Borçlar Kanununun 329c Maddesi 2. Paragrafı, tatil hakkının ne zaman kullanılacağı konusunda karar verme hakkının işverende olduğunu belirtmesinin yanısıra, işverenin bu kararı alırken işçinin ihtiyaçlarının da dikkate alınması gerektiğide vurgulamakta. Başka bir deyişle işverenin karar verme hakkı başka bir sorumlulukla birlikte ele alınmalı. Bu nedenle işverenle işçi arasında bu konuda düzenli bir diyalog gerekiyor. Ayrıca tatil hakkının ne zaman kullanılacağı mümkün olduğunca erken tesbit edilerek bildirilmeli. Yazılı olarak belirlenmiş herhangi bir kural olmasada, işçi ile işverenin en az 3 ay öncesinde bu konuda bir anlaşmaya varmaları gerektiği kabul edilir. Ancak şunu unutmamak gerekir, işverenin, çalışanın tatilini ne zaman kullanacağını belirlemesinde belirli sınırları var. İşverenin, işçinin isteklerini dikkate almadan işçinin tatil zamanını belirlemesi durumunda işçinin belli hakları ortaya çıkar. İşverenin aldığı tatil kararını öğrendikten sonra, işçinin, işverene hemen, tatil hakkını işverenin belirlediği tarihte kullanmayacağını ve bu süre içinde çalışmaya devam edeceğini bildirmesi gerekir (tercihen yazılı olarak).

İşverenin bu talebi kabul etmemesi söz konusu olamaz. Bazı hukukçular bu konuda daha da ileri giderek, işverenin işçinin isteklerini dikkate almadan ve buna bir gerekçe göstermeden tatil zamanını belirlemesi halinde, işçinin tek taraflı olarak tatil hakkını belirleme hakkının ortaya çıktığını söylemekte. Ancak anlaşmazlık halinde mahkemelerin, bu konuda işveren lehine karar alabileceğide unutmamak gerekir.

Impressum: Beilage zu den Gewerkschaftszeitungen work, area, Événement syndical | Herausgeber Verlagsgesellschaft work AG, Zürich, Chefredaktion: Marie-José Kuhn; Événement syndical SA, Lausanne, Chefredaktion: Sylviane Herranz; Edizioni Sociali SA, Lugano, Chefredaktion: Claudio Carrer | Redaktionskommission A. Garcia, D. Filipovic, E. Sariaslan, M. Martin, M. Mendes, O. Osmani | Sprachverantwortlich Emine Sariaslan | Layout C. Lonati, Unia | Druck Ringier Print, Adligenswil | Adresse Unia Redaktion «Horizonte», Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15, emine.sariaslan@gmx.ch



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.