

Dossier
Congresso 2014



Syna. Diamo equilibrio a lavoro e tempo libero.

Il Congresso è iniziato con una retrospettiva: in sedici anni Syna ha segnato molte vittorie – basti pensare all'introduzione del pensionamento flessibile e degli assegni per i figli, al carico sul posto di lavoro finalmente divenuto un tema d'attualità. Da qui la richiesta di più ferie e una remunerazione giusta del lavoro supplementare. Da non scordare l'impegno profuso contro un'estensione del lavoro notturno e domenicale e la lotta contro il deterioramento delle assicurazioni sociali. Fra i successi del sindacato c'è anche il merito di avere spinto gli affiliati a riflettere su temi visionari come il reddito di base incondizionato. Pur difendendo la correttezza e aspirando al consenso, Syna non si lascia intimorire dai datori di lavoro. La negoziazione è sempre stato il suo principio cardine, anche quando la lotta si fa aspra.

Dalla creazione del sindacato Syna, anche il settore dei servizi si è sviluppato: una risposta concreta al crescente numero di impieghi nel settore sanitario, delle pulizie e del commercio al dettaglio a fronte di lavoratrici e lavoratori non organizzati e pertanto tutelati in maniera insufficiente. Syna non ha comunque perso di vista i settori dell'artigianato e dell'industria, ottenendo anche qui progressi positivi. Motivi sufficienti e una giusta premessa per darsi una bella pacca sulla spalla. Ma nonostante l'invito a calcare il tappeto rosso, Kurt Regotz ha dovuto sudare le proverbiali sette camicie. Nessun riguardo nemmeno dopo otto anni di presidenza! Nelle due giornate del Congresso alcuni giovani professionisti di teatro del movimento hanno provveduto ad intervallare i lavori congressuali con il loro variegato programma.



Buona affluenza politica

Quando il consigliere federale Alain Berset ha preso la parola con il sorriso sulle labbra e rivolgendosi ai presenti con un «care colleghe, cari colleghi» ha spiegato che il vero progresso si misura ad esempio per quanto un'economia è al servizio dell'essere umano – e non l'essere umano al servizio dell'economia –, che la concorrenza globale, le aspettative di guadagno degli azionisti e non da ultimo la comunicazione mobile stanno intaccando la durata del lavoro, i presenti hanno diffusamente annuito. Era percettibile l'idea comune che «questo consigliere federale esprime il mio pensiero, questo consigliere federale mi capisce». E nella pausa Alain Berset non si è smentito, mescolandosi con disinvoltura fra i presenti e conversando briosamente con loro.

Dopo la pausa, il consigliere di Stato vallesano Jean-Michel Cina ha ribadito il ruolo di Syna come principale sindacato in Vallese, in un allegro discorso sul suo Cantone e sull'economia energetica nel quale ha anche ricordato che il Vallese è il bacino idrico d'Europa.

Un addio è sempre anche un inizio

Dopo aver condotto brillantemente il pomeriggio, Kurt Regotz ha ceduto il podio. Ci si è congedati da lui con grande calore e sentita riconoscenza per l'enorme lavoro profuso in otto anni di presidenza.

Alle delegate e ai delegati è stato raccomandato Arno Kerst, candidato designato per l'elezione a nuovo presidente, sottolineando la sua enorme esperienza in attività sindacali, l'abilità di negoziazione e la formazione differenziata. Come da Statuto, prima dell'elezione il candidato ha lasciato la sala. I presenti hanno approvato la sua elezione, con un'astensione.

Nel suo discorso d'investitura Arno Kerst ha ringraziato per la fiducia accordatagli e ha reso onore all'attività del suo predecessore, evidenziando come Syna abbia ora la responsabilità di portare avanti con enfasi i suoi compiti. Il mondo del lavoro deve considerare la dignità della persona e le sue esigenze, poiché l'essere umano non è una macchina, ma ha bisogno di tempo per il riposo, la famiglia e gli svaghi.



Congresso Syna 2014

Discorso di investitura di Arno Kerst, sabato 18 ottobre 2014

Care affiliate, cari affiliati,
Cari amici di Syna,
Stimati ospiti,

Guten Morgen, bonjour, buongiorno, bun di, gooie morge al Congresso Syna! Credo proprio che con i loro esercizi fisici la nostra «ambasciatrice» e i nostri due «ambasciatori» Syna ci abbiano ritemprati a puntino; ora siamo carichi al punto giusto e pronti per la seconda giornata di lavori congressuali! Oggi inauguriamo insieme la nostra attività sindacale del prossimo quadriennio. Il nostro obiettivo: Syna dà equilibrio a lavoro e tempo libero!

Il nostro Congresso si tiene all'insegna del motto «Il mio lavoro, il mio tempo» – e Kurt mi regala un orologio! Non c'è dono più azzeccato! Perciò inizierò il mio discorso di investitura parlando di tempo. Che cos'è il tempo, e quale importanza riveste per il sindacato Syna? Il tempo può essere definito come progressione del presente dal passato verso il futuro. Proprio come l'avanzare della lancetta dei secondi di questo – dal passato nel futuro. Passato, presente e futuro – questo è il tempo.

Innanzitutto, diamo uno sguardo al passato...

Se osserviamo ciò che abbiamo fatto ieri, in me nasce soprattutto un sentimento di riconoscenza. Tutte le sindacaliste e i sindacalisti, tutte le lavoratrici e i lavoratori che hanno lottato per condizioni di lavoro buone e giuste, per la sicurezza del lavoro e per salari decorosi, ed anche per impieghi sicuri! La nostra azione di oggi poggia sul lavoro, sull'impegno, sui sacrifici compiuti da chi ci ha preceduti. Da Syna e dalle sue organizzazioni precorritrici, da altri sindacati e organizzazioni sindacali. Il sistema del partenariato sociale, l'AVS, l'assicurazione contro la disoccupazione, i contratti collettivi di lavoro, la legge sul lavoro – tutto ciò lo dobbiamo ai nostri predecessori. Questo passato è la culla del nostro mandato!

Il mandato di tutelare queste conquiste delle lavoratrici e dei lavoratori, di portarle avanti, di svilupparle! La sicurezza sociale e la partecipazione costruiti per i lavoratori sono costantemente minacciati dalla dominanza del capitale. Dobbiamo difendere e portare avanti queste conquiste dei nostri predecessori a favore delle lavoratrici e dei lavoratori, delle pensionate e dei pensionati. E quando farlo? Proprio così: nel presente!

Uno sguardo al presente...

A detta della scienza del cervello, il presente dura esattamente 2,7 secondi. Ecco perché si dice «un batter d'occhio»! E in questa successione di batter d'occhi noi siamo attivi! Possiamo guardare al passato con riconoscenza o nostalgia. O possiamo guardare al futuro e fare progetti, possibilmente realistici, per l'avvenire di Syna (anche questo è importante!). Ma attivi, possiamo esserlo solamente nel presente.

Come avete sentito ieri, ho studiato storia e sono pertanto interessato al passato. Chi lavora con me sa che mi piace pianificare i progetti, i compiti – il lavoro in generale. Ma ciò che mi piace di più e che i nostri affiliati Syna necessitano maggiormente è che siamo attivi. Attivi nel qui e ora! Perciò esorto tutti voi: siamo attivi tutti insieme, insieme per un mondo più dignitoso!

Tutti noi che siamo qui presenti, Syna con i suoi oltre 60 000 affiliati e 200 collaboratori! Vogliamo un mondo del lavoro equo e giusto. Insieme lottiamo per ottenerlo – insieme ai colleghi del SCIV nel Basso Vallese e dell'OCST in Ticino, insieme alla nostra organizzazione mantello TravailSuisse e insieme ad altre organizzazioni sindacali che condividono i nostri obiettivi.

Potremo avere un mondo del lavoro equo e giusto sostenendo le nostre affiliate e i nostri affiliati, contrattando e applicando i contratti collettivi di lavoro, partecipando alla politica del Paese qui ed ora. Gli affiliati devono essere reclutati, convinti e motivati. Noi sosteniamo, consigliamo, informiamo, formiamo i nostri affiliati e offriamo loro protezione legale.

I contratti collettivi di lavoro non piovono dal cielo. Per essi dobbiamo essere attivi nel presente:

- prestando un orecchio attento alle reali esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori e formulando con loro dei cataloghi di rivendicazioni,

Congresso Syna 2014

- mobilitando le lavoratrici e i lavoratori per rafforzare il nostro potere negoziale,
- convincendo i datori di lavoro dell'efficacia del partenariato sociale e del suo sviluppo,
- contrattando abilmente ed efficacemente,
- e, se la situazione lo richiede, con le lavoratrici e i lavoratori direttamente interessati dobbiamo essere in grado di costringere i datori di lavoro ad aprire gli occhi. Proprio così: per Syna le misure di lotta non sono un tabù. Soprattutto se sono i nostri affiliati a chiederle ed essi vi aderiscono. E se sono utili per riportare i datori di lavoro al tavolo delle trattative.

Ogni giorno le condizioni di lavoro di tutti noi vengono plasmate, direttamente o indirettamente, anche dal mondo politico! Da qui l'importanza della nostra presenza attraverso la nostra associazione mantello Travail.Suisse. Nel qui ed ora del presente. Basti citare l'iniziativa Ecopop o i prossimi passi dopo l'iniziativa popolare contro l'immigrazione di massa:

- ieri abbiamo varato la risoluzione contro il razzismo e la discriminazione. Per questo Syna si oppone decisamente all'iniziativa Ecopop o anche alla reintroduzione dello statuto di stagionale. E per questo siamo a favore di una tutela efficace dei salari, degli impieghi e delle condizioni di lavoro e di relazioni regolate con i partner commerciali e le nazioni limitrofe – anche a tutela dei nostri posti di lavoro!

Come vedete, il presente ci chiede molto e ognuno, ognuna di noi ha l'opportunità di forgiare questo presente insieme, in veste di Syna, verso un futuro migliore! E con ciò ho già accennato al terzo elemento del tempo: il futuro. Dove porta il viaggio di Syna?

L'ho affermato dinanzi al Comitato direttivo, l'ho affermato dinanzi alla conferenza delle segretarie e dei segretari sindacali, l'ho affermato nelle regioni: state eleggendo o avete eletto un presidente profondamente convinto che Syna abbia un'unica istanza in grado di stabilire la rotta. Questa istanza siete voi affiliate e affiliati!

Tuteliamo i vostri interessi nell'economia e nel mondo del lavoro, nella società e dinanzi allo Stato. Dunque Comitato direttivo, Comitato esecutivo e perciò tutti i collaboratori e le collaboratrici (fra i quali mi conto anche io come presidente) hanno il mandato di tutelare i vostri interessi. Ovviamente, a fronte di 60 000 affiliati molti compiti vengono delegati all'organizzazione, il sindacato Syna, conformemente allo Statuto e ai regolamenti. Questi compiti sono svolti dai membri della base e da 200 collaboratrici e collaboratori. Al Congresso, all'Assemblea dei delegati, in seno al Comitato direttivo e al Comitato esecutivo, nelle regioni con le rispettive strutture e nelle commissioni Syna. Tutti questi organi, tutte queste persone svolgono compiti importanti – su mandato e insieme alle affiliate e agli affiliati! Come dobbiamo farlo, è chiaro: in linea con i nostri valori etico-sociali! Tornerò su questo tema fra qualche minuto.

Quale orientamento politico fondamentale deve avere il nostro sindacato, quali problemi pressanti vogliamo affrontare con quali azioni, lo decidiamo qui ed ora, lo decidiamo ogni quattro anni in occasione del Congresso. Oggi assumiamo il vostro mandato di dare equilibrio a lavoro e tempo libero! Non mi soffermerò qui sulle grandi sfide per le lavoratrici e i lavoratori riguardanti il tempo di lavoro o sulle nostre rivendicazioni. Lo faremo fra poco tutti insieme!

Ma prima di avviare i lavori di questa mattina, nella seconda parte del mio discorso (non temete, sarà più breve della prima!) desidero tornare brevemente sui nostri valori. Infatti, questi valori mostrano come ci impegniamo per gli interessi delle affiliate e degli affiliati e dove conduce la nostra azione.

La dignità umana sopra ogni cosa

Il nostro obiettivo è che tutte le persone possano vivere e lavorare nella dignità. Se chiediamo la conciliabilità di impegni lavorativi e impegni familiari è perché siamo profondamente convinti che l'equilibrio di lavoro e tempo libero o impegno familiare sia parte integrante della dignità umana! E chiediamo condizioni di lavoro e di vita dignitose per tutti i lavoratori e le lavoratrici, a prescindere da origini, capacità, formazione, età, genere o interessi.

Per solidarietà, chiediamo soluzioni di pensionamento flessibile (da migliorare ulteriormente) non soltanto nell'artigianato, ma anche nel ramo sanitario. Chi svolge per tutta la vita attiva un lavoro fisicamente provante e in ospedale e ospizi è anche confrontato con un carico psicologico non indifferente merita solidarietà. Solidarietà attraverso il nostro impegno a garantire un'uscita degna dalla vita lavorativa e una pensione dignitosa, attraverso il tempo parziale negli ultimi anni attivi o altri modelli.

Congresso Syna 2014

Il valore dell'aiuto all'auto-aiuto mi piace particolarmente, e su questo tema avrei molte cose da dire. Ma mi limito a questo: care affiliate, cari affiliati, che siate giovani o nel mezzo della vita, che abbiate appena aderito alla nostra organizzazione o siate membri di lunga data: vi aiutiamo e sosteniamo con piacere e con professionalità e abbiamo piena fiducia nelle vostre capacità – affinché possiate attingere alle vostre proprie risorse! Syna ti aiuta e Syna ha bisogno di te. Syna è molto più di un'assicurazione di protezione giuridica. Syna è un movimento, Syna è un approccio alla vita e ha come obiettivo di lottare insieme per condizioni d'impiego dignitose per tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Con il valore del bene comune perseguiamo ciò che abbiamo proclamato al Congresso costitutivo del 1998 (Peter, tu ricorderai molto bene!): in un mondo nel quale ogni cosa ed ogni persona viene ridotta al suo mero valore di mercato, in un mondo in cui a contare è soltanto l'incremento degli utili, in un simile mondo ci vuole un contrappeso, ci vuole Syna! Bene comune significa visione per il tutto. Syna ha questa visione per il tutto!

E poiché riteniamo la solidarietà una faccenda molto seria, allarghiamo la solidarietà anche alle future generazioni. Si chiama sostenibilità. Dal mondo economico e politico esigiamo sostenibilità, e siamo consapevoli che ognuno di noi deve dare il proprio contributo.

Nel nostro Statuto dichiariamo di perseguire questi valori attraverso la democrazia e il partenariato sociale. Per quanto riguarda la democrazia, essa è molto più di un semplice diritto di voto e di eleggibilità. Da Syna democrazia significa anche:

- coinvolgere i diretti interessati (ad esempio nelle assemblee dei rami professionali);
- lottare per trovare soluzioni; sì, non intendo percorrere la via più facile, ma la migliore; ciò significa affrontare insieme le problematiche;
- e democrazia significa anche attuare le decisioni prese, insieme e con equilibrio!

Non voglio spendere troppe parole sul partenariato sociale. Tutti voi sapete che sono un fervido fautore del partenariato sociale – soprattutto del partenariato sociale costruttivo, come quello vissuto da Syna.

Ma dobbiamo spesso constatare che sul fronte patronale, ma anche in seno ad altre organizzazioni sindacali, esistono visioni molto differenti del partenariato sociale. Benché quasi tutti gli attori politici inneggino al partenariato sociale, molti degli attuali sviluppi mi preoccupano. Perciò mi rivolgo ora soprattutto ai datori di lavoro e alle altre organizzazioni sindacali.

- Stimati datori di lavoro: così non va! Dapprima combattete con campagne terroristiche l'introduzione di regolamentazioni legali, ad esempio «6 settimane di vacanza per tutti», citando il partenariato sociale. Sarebbe quello il luogo per regolamentare le ferie. Ci fa rabbia, però, quando poi nelle trattative dei rami professionali o aziendali non muovete un dito per più vacanze. Così non siete credibili!
- Stimati datori di lavoro: l'espressione «partenariato sociale» è formata da due parole, «partenariato» e «sociale». «Sociale» perché desideriamo regolare insieme le condizioni sociali delle lavoratrici e dei lavoratori, e in un modo ben preciso, ovvero a livello partenariale. «Partenariale» significa da pari a pari, con rispetto reciproco e con la volontà di trovare delle soluzioni. Noi siamo disposti a creare soluzioni win-win – ma rifiutano i diktat patronali!
- Stimare organizzazioni dei lavoratori, stimati sindacati: i gusti delle lavoratrici e dei lavoratori sono poliedrici, perciò è anche giusto che esista un'ampia varietà di organizzazioni sindacali. Se vogliamo ottenere buone soluzioni per le lavoratrici e i lavoratori dobbiamo collaborare, trovarci su posizioni comuni e perseguire azioni comuni. Noi siamo pronti a farlo – soprattutto quando il partenariato sociale da pari a pari viene preso sul serio anche fra organizzazioni sindacali.
- Stimati datori di lavoro: non ci sono alternative al partenariato sociale! Se in qualità di azienda o settore non siete disposti a stipulare e perfezionare contratti collettivi di lavoro con Syna e altre organizzazioni sindacali, allora cresce la pressione di creare soluzioni di legge, e mettete a repentaglio sventatamente la pace sociale!
- Stimare colleghe e stimati colleghi di altri sindacati, stimati datori di lavoro: Syna è fermamente convinto che il partenariato sociale costruttivo sia il modo più affidabile per giungere alla meta. Per esso noi investiamo molto: formuliamo chiaramente le nostre rivendicazioni, prestiamo ascolto e siamo disposti a trovare soluzioni comuni. E se i datori di lavoro negano questa via, siamo anche pronti al conflitto – sempre che i nostri affiliati ci conferiscano un mandato in tal senso.

Congresso Syna 2014

- Non comprendiamo, tuttavia, che questa via del conflitto e della provocazione – non importa da quale delle parti sia promossa – venga presa in maniera quasi rituale e consuetudinaria. Il conflitto per il gusto del conflitto non migliora le condizioni di lavoro dei nostri affiliati, non porta a nulla e avvelena il clima del partenariato sociale.

Care affiliate, cari affiliati, care delegate e delegati al Congresso. Do un'occhiata all'orologio: è ora di concludere. Vi ringrazio di cuore per la fiducia che mi avete accordato eleggendomi a vostro presidente. Con questa fiducia nella mia persona date fiducia anche all'impegno degli affiliati, delle affiliate, dei collaboratori e delle collaboratrici Syna! Mi rallegro del lavoro con voi. E mi rallegro del lavoro per voi. Ed esorto tutti voi a lavorare insieme, insieme per un mondo dignitoso!



Risoluzione 1

Per una previdenza per la vecchiaia sicura e provvista di ammortizzatori sociali

Per le lavoratrici e i lavoratori in Svizzera, la riforma della previdenza per la vecchiaia sarà un tema politico centrale dei prossimi anni. Dal loro punto di vista occorre difendere importanti conquiste dello Stato sociale e adeguarsi all'evoluzione della società – per una previdenza per la vecchiaia sicura, futuribile e provvista di ammortizzatori sociali.

Syna constata con soddisfazione che il pacchetto di riforme 2020 tratta parallelamente la garanzia di finanziamento sia del primo che del secondo pilastro. La prevista revisione della previdenza per la vecchiaia può essere discussa – alle seguenti condizioni:

- inviolabilità dell'obiettivo costituzionale di «mantenimento del tenore di vita usuale» mediante le rendite del primo e del secondo pilastro;
- nessuna riduzione delle rendite: esigiamo una previdenza per la vecchiaia sicura e sociale per tutti;
- prima di aumentare l'età di pensionamento delle donne occorre ottenere la loro parità salariale;
- ammortizzatori finanziari devono rendere possibile il pensionamento flessibile, anche per i redditi più bassi;
- il lavoro a tempo parziale va incentivato riducendo la deduzione di coordinamento della previdenza professionale;
- armonizzazione progressiva delle aliquote di contribuzione LPP per non penalizzare sul mercato del lavoro le lavoratrici e i lavoratori maturi.

L'attuale mercato del lavoro si trova confrontato con una sfida di rilievo: garantire alle lavoratrici e ai lavoratori buone condizioni d'impiego fino all'età di pensionamento ordinario. Per consentire alla popolazione attiva di concludere la vita professionale con dignità e flessibilità, i datori di lavoro devono dimostrare maggiore impegno:

- creando modelli di lavoro a misura delle lavoratrici e dei lavoratori più anziani;
- estendendo ad altri settori, come le professioni sanitarie, soluzioni di pensionamento flessibile come quelle già adottate dall'edilizia principale e da altri rami dell'artigianato;
- creando soluzioni di pensionamento flessibile per tutte le classi di reddito, a prescindere dal ramo professionale.

Syna si impegnerà con tutti i mezzi per difendere una società solidale nella vecchiaia e un'esistenza nella dignità.



Risoluzione 2

Syna dice no al razzismo e alla discriminazione

In tempi in cui l'elettorato svizzero è chiamato ad esprimersi ogni sei mesi su temi quali la restrizione dell'immigrazione, l'espulsione di criminali stranieri o la limitazione di pratiche religiose è ora che anche Syna manifesti con determinazione la propria posizione: il sindacato dice un chiaro e netto no alla discriminazione e al razzismo! Nei prossimi quattro anni ci impegneremo con tutte le nostre forze per richiamare all'attenzione le irregolarità nell'ambito del razzismo e della discriminazione per mostrare dove avvengono violazioni e per rivendicare sanzioni.

In particolare modo pretenderemo che non sia tollerata alcuna forma di discriminazione sul posto di lavoro. Né nel processo di candidatura, né nelle qualifiche, né tanto meno nelle prestazioni sociali. Deve valere come unico principio: stesso lavoro, stesso salario, stesse prestazioni sociali per tutti! Esortiamo i partner sociali, le autorità e il mondo politico ad adottare misure concrete. Tra queste figurano:

- individuazione e sanzionamento di atti discriminatori;
- salario uguale per lavoro uguale, indipendentemente dalle qualifiche;
- uguaglianza nell'ambito delle prestazioni sociali. In caso di brevi rapporti di lavoro e bassi tassi d'occupazione devono valere gli stessi diritti per quanto riguarda le assicurazioni sociali;
- la messa in discussione del sistema di imposta alla fonte;
- il coinvolgimento e l'impiego di esperti nelle questioni di discriminazione, che affrontino le violazioni a livello settoriale e di CCL;
- il riconoscimento delle qualifiche e dell'esperienza professionale a livello retributivo. Le persone che dispongono di un determinato numero di anni di servizio devono ricevere per lo stesso lavoro lo stesso salario, come le loro colleghe e i loro colleghi con certificato di capacità.

Syna si impegna affinché i suoi soci con passato migratorio si sentano in buone mani presso il sindacato. Continueremo a mettere a disposizione anche in futuro le misure e i mezzi necessari per raggiungere questo scopo. In particolare modo ci adoperiamo affinché i membri della commissione migranti possano avanzare attivamente e alla pari le loro proposte nei settori e negli organi del Syna.

Invitiamo però anche alla riflessione: noi stessi, i datori di lavoro, le autorità e altre cerchie di persone. Al fine di dare spazio ai principi religiosi, etnici, morali e dei diritti umani nel mondo del lavoro, Syna esorta i partner sociali a riflettere su quanto esposto nella presente risoluzione. I CCL in futuro dovranno contenere disposizioni di questo tipo, al fine di proteggere e garantire l'integrità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Molti soci del Syna hanno un passato migratorio. Grazie alla posizione del Syna nei confronti di discriminazione e razzismo, il sindacato dimostra il proprio rispetto e la propria stima nei riguardi dei propri soci migranti. Tutti assieme possiamo dare un forte segnale contro la discriminazione. E insieme possiamo creare condizioni di lavoro eque e giuste per noi, per le nostre colleghe e i nostri colleghi nel mondo del lavoro.



Risoluzione 3

Il rilevamento del tempo di lavoro crea trasparenza e riposo

L'essere umano non è una macchina. La raggiungibilità 24 ore su 24 così come la pressione e la crescente intensità del lavoro si concretizzano in un aumento dello stress fra la popolazione attiva. Syna esige tempo sufficiente da dedicare al riposo e un rilevamento chiaro e trasparente degli orari di lavoro. Gli orari flessibili necessitano di regole del gioco chiare, poiché la flessibilità è un bene del quale impresa e dipendenti devono beneficiare in ugual misura.

Stress e burnout non devono più essere un tabù. Le imprese devono affrontare precocemente il tema con il loro personale. Mansionari realistici, periodi senza posta elettronica e limitazione della raggiungibilità telefonica vanno regolamentati – anche per il lavoro a domicilio (home office). Syna esige che le lavoratrici e i lavoratori abbiano tempo sufficiente per riposare e che le ore di lavoro siano rilevate in maniera chiara e trasparente. Dal canto loro, Confederazione e Cantoni devono potenziare il controllo dei tempi di lavoro e di riposo e la protezione della salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

Syna esige la settimana lavorativa di cinque giorni per tutte le persone attive, ovvero due giornate libere consecutive a settimana. Affinché le lavoratrici e i lavoratori possano conciliare lavoro e tempo libero, i piani di lavoro devono essere noti con almeno quattro settimane di anticipo. Il lavoro domenicale e notturno deve rimanere assolutamente l'eccezione, e i partner sociali devono essere coinvolti nelle regolamentazioni in materia.

Molti lavoratori e lavoratrici sono disposti, se possibile, a soddisfare l'esigenza del datore di lavoro di maggiore flessibilità degli orari – in particolare se le condizioni sono eque. Per «condizioni eque» si intendono sia accordi contrattuali corretti che orari di lavoro pianificabili. D'altro canto, anche le lavoratrici e i lavoratori hanno l'esigenza di adattare gli orari di lavoro alla loro situazione particolare. Flessibilità a favore del personale significa, ad esempio, considerare le richieste di tempo libero o gli obblighi familiari delle lavoratrici e dei lavoratori. Per tale motivo Syna invita esplicitamente i datori di lavoro a dimostrare maggiore flessibilità. Gli interventi di lavoro con preavviso minimo devono essere indennizzati con un supplemento del 25 per cento e poter essere rifiutati senza subire pregiudizi.



Risoluzione 4

Orari di lavoro giusti per tutti – anche per le famiglie

Syna dà equilibrio a lavoro e tempo libero. Perciò anche i periodi di lavoro e di riposo devono orientarsi maggiormente ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori con famiglia, giovani e maturi. Attraverso giornate jolly remunerate Syna desidera sostenere maggiormente l'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia e alla società.

Per le lavoratrici e i lavoratori con figli, conciliare tempo di lavoro e tempo libero è tutt'altro che semplice. Syna esige condizioni di lavoro che rispettino maggiormente le esigenze delle famiglie, invece di piegarsi esclusivamente ai capricci dell'economia. Per riuscirci è necessario realizzare la parità di opportunità e remunerazione tra donne e uomini. Syna esige la rivalutazione del lavoro a tempo parziale e l'estensione dei congedi di maternità e di paternità. Ai genitori attivi occorre offrire più sostegno per la cura dei figli ampliando l'offerta di posti in asili nido e in strutture diurne per i bambini in età scolare. È richiesto l'impegno di mondo politico, datori di lavoro e partner sociali.

Affinché la bilancia in disequilibrio tra lavoro e tempo libero, tra stress e riposo penda viepiù dalla parte delle lavoratrici e dei lavoratori, Syna esige più tempo libero remunerato. Ribadiamo la nostra richiesta di sei settimane di vacanze per tutti. Nelle trattative per i contratti collettivi di lavoro rinoveremo la nostra richiesta di estendere le vacanze – ne va della salute delle persone attive, che deve essere protetta!

La nostra società dipende dall'enorme impegno della popolazione nel proprio Comune, in seno ad associazioni e a livello politico. La cura dei genitori anziani o malati richiede tempo. Perciò, in avvenire le lavoratrici e i lavoratori che assumono questo impegno dovranno essere sostenuti mediante giornate jolly remunerate per assolvere questi compiti. L'impegno sociale dei giovani lavoratori e delle giovani lavoratrici va premiato aumentando a dieci giorni il congedo remunerato per attività giovanili.

Invece di venire emarginati, le lavoratrici e i lavoratori di una certa età devono avere diritto a congedi remunerati di riorientamento professionale, così che anche l'ultimo periodo della vita attiva sia ricco di soddisfazioni e che possano rimanere competitivi sul mercato del lavoro. Syna attende soluzioni dal mondo politico, dalle imprese e dai partner sociali. Allo stesso modo, i modelli di prepensionamento vanno ulteriormente sviluppati a livello di partenariato sociale.

Syna non approva gli stage sottopagati e il lavoro gratuito degli stage orientativi. Occorre garantire una giusta remunerazione e moduli di formazione completi. Syna esige la promozione di tirocini professionali con condizioni d'impiego buone e sicure così come l'assoggettamento delle apprendiste e degli apprendisti ai contratti collettivi di lavoro. Impieghi sicuri con orari di lavoro equi e una buona remunerazione sono fondamentali per l'attrattiva del tirocinio professionale e contribuiscono a contrastare la carenza di manodopera. La protezione dei giovani nella legge sul lavoro non va allentata, bensì attuata con coerenza.







Syna.
Bringt Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht.



Syna.
Pour l'équilibre entre travail et loisirs.



Syna.
Diamo equilibrio a lavoro e tempo libero.

Impressum

**Colette Kalt, Arno Kerst, Carlo Mathieu, Kurt Regotz,
Claudia Stöckli, Werner Rindlisbacher**

© Syna 2014

Auflage: 1500 Ex.

Inhalt / Sommaire / Contenuto

Liebe Syna-Mitglieder, Arbeitnehmende und Interessierte	5
Chers membres de Syna, collaborateurs, collaboratrices, sympathisantes et sympathisants	6
Stimati affiliati e affiliate Syna, stimati lavoratori e lavoratrici, stimato pubblico	7
Menschen sind keine Maschinen	9
Les hommes ne sont pas des machines	10
Le persone non sono macchine	11
Flexibilität? Ja, aber ...	12
La flexibilité oui, mais...	14
Flessibilità sì, ma...	15
Der Druck auf Mitarbeitende nimmt zu	17
La pression augmente sur les travailleurs	18
Cresce la pressione sui lavoratori	20
Hast du etwas Zeit ...?	22
As-tu un peu de temps...?	24
Hai tempo per...?	26
Höchste Zeit für faire Arbeitszeiten!	28
Il est grand temps d'établir des horaires de travail équitables!	31
È giunto il momento per orari di lavoro giusti!	34
Herausforderung flexible Arbeitszeit	37
Le défi des horaires flexibles	39
La sfida del lavoro flessibile	41
18 Prozent leisteten Gratisarbeit	43
18 pour cent fournissent du travail gratuit	44
Il 18 per cento lavora gratuitamente	45
Veränderungen sind überfällig	47
Des changements qui auraient dû intervenir il y a longtemps	52
Urgono più che mai cambiamenti	57



Arno Kerst, Kurt Regotz

Liebe Syna-Mitglieder, Arbeitnehmende und Interessierte

Als ausgebildete Pflegefachfrau arbeitet Cécile Teilzeit bei der regionalen Spitex. Martin ist Maurer und berufsbegleitend in der Ausbildung zum Bauvorarbeiter. Cécile hilft gern den älteren Menschen und für Martin war immer schon klar, dass er mit seinen Händen arbeiten und abends sehen will, was er geschaffen hat.

Seit einem Jahr sind die beiden stolze Eltern von Anna. Die Grosseltern und eine Krippe sorgen sich an drei Tagen um Anna, die restlichen zwei Tage übernimmt die Mutter. Martin ist vor allem Wochenendvater. Denn sein Chef ist der Meinung, dass Martin auch Vollzeit arbeiten muss, wenn er eine Leitungsfunktion übernehmen will. Cécile schätzte zuerst die flexiblen Arbeitszeiten bei der Spitex. In letzter Zeit machen ihr aber die immer kurzfristigeren Arbeitsabrufe zu schaffen – besonders, weil sie dann immer wieder die Betreuung von Anna neu organisieren muss. Die Spannungen zwischen den Eltern nehmen zu, seit Martin vermehrt auch noch am Samstag arbeiten muss, damit der Terminplan der Baustelle eingehalten werden kann.

Solche und ähnliche Situationen, egal in welcher Branche, werden den Syna-Mitarbeitenden immer häufiger geschildert. Wir stellen besorgt fest, dass Druck und Stress bei der Arbeit laufend zunehmen, die Vereinbarkeit von Familie oder Freizeit mit dem Beruf immer schwieriger wird und nicht wenige Arbeitnehmende Mehrarbeit leisten, diese jedoch nicht entschädigt wird. «Abschalten» fällt immer schwerer, auch weil die Erholungszeiten im Gegensatz zu Druck und Stress nicht zunehmen.

Der alle vier Jahre stattfindende Syna-Kongress bestimmt gemäss Statuten die grundlegende politische Ausrichtung des Verbandes. Er erlässt die Grundsatzerklärung und Aktionsprogramme und präsentiert die Haltung des Verbandes in der Öffentlichkeit.

Der Syna-Vorstand hat darum entschieden, dass wir mit dem Kongress vom 17./18. Oktober 2014 in Brig unsere Anstrengungen für faire Arbeitszeiten und bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Freizeit verstärken. Zusammen mit unseren Mitgliedern haben



wir in den letzten Monaten den Inhalt dieses Kongressdokumentes erarbeitet.

Basierend auf unseren sozialetischen Grundwerten, welche wir am letzten Kongress 2010 in St. Gallen bekräftigt haben, werden wir jedoch nicht nur den Finger auf die Missstände richten. Als starke und konstruktive Gewerkschaft werden wir Lösungen aufzeigen und Forderungen formulieren. Wir wollen für die Arbeitnehmenden:

- gerechte Entschädigung der geleisteten Arbeit und darum die Beibehaltung der Arbeitszeiterfassung,
- familienfreundliche Arbeits- und Ruhezeiten sowie Ferienregelungen,
- stärkeren Einbezug bei der Planung und Gestaltung der Arbeitszeiten statt immer mehr Arbeit auf Abruf,
- genügend und regelmässige Ruhezeiten statt Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit,

- eine gerechte Verteilung der Arbeit, sichere Arbeitsplätze und Arbeitszeiten, welche die Bedürfnisse der Menschen ernst nehmen statt sich einzig nach der Wirtschaft zu richten.

Der Kongress und dieses Dokument setzen den Beginn unseres verstärkten Engagements für faire Arbeitszeiten in den nächsten Jahren. Liebe Mitglieder und liebe zukünftige Mitglieder, gemeinsam sind wir stark. Gemeinsam setzen wir uns für menschenwürdige Arbeitszeiten ein. Es braucht uns alle, damit für immer mehr Arbeitnehmende gilt:

Syna. Bringt Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht.

**Euer
Kurt Regotz, Präsident und
Arno Kerst, designierter Präsident**

Chers membres de Syna, collaborateurs, collaboratrices, sympathisantes et sympathisants,

Cécile travaille en tant qu'infirmière diplômée pour une association régionale d'aide et de soins à domicile. Martin est maçon et suit une formation en cours d'emploi de chef d'équipe. Cécile aime aider les gens, tandis que Martin a toujours su que sa vocation était de travailler de ses mains. Il veut, le soir venu, voir le résultat de son labeur.

Il y un an, ils ont eu la joie de devenir les parents d'Anna. Trois jours par semaine, la fillette va dans une crèche et est gardée par ses grands-parents, tandis que sa maman s'en occupe les deux autres jours de la semaine. Quant à Martin, c'est surtout le week-end qu'il a l'occasion de jouer son rôle de père. Parce que son supérieur hiérarchique trouve qu'il doit travailler à plein temps s'il veut exercer une fonction dirigeante. Au début, Cécile a apprécié les horaires flexibles de l'association d'aide et de soins à domicile. Ces derniers temps, cependant, les appels à toujours plus court terme lui ont donné du fil à retordre, en particulier parce qu'elle doit chaque fois réorganiser la garde d'Anna. La tension s'accroît entre les parents depuis que Martin doit de plus en plus souvent travailler aussi le samedi afin que les délais des chantiers puissent être respectés.

Un nombre croissant de situations semblables sont communiquées aux collaborateurs et collabora-

trices de Syna, toute branche confondue. Nous constatons avec inquiétude que la pression et le stress au travail augmentent constamment, qu'il devient de plus en plus ardu de concilier vie professionnelle et vie de famille, et qu'un nombre non négligeable de travailleurs et travailleuses effectuent des heures supplémentaires non rémunérées. Il devient de plus en plus difficile de «déconnecter», entre autres parce que si la pression et le stress augmentent, le temps de repos et de récupération, par contre, stagne.

Tous les quatre ans, le Congrès de Syna définit, conformément aux statuts, l'orientation politique du syndicat. On y décide d'une déclaration de principe ainsi que des programmes d'action et c'est l'occasion de présenter la position de Syna au public.

Le Comité de Syna a décidé qu'à partir du Congrès des 17 et 18 octobre 2014 à Brigue, nous nous engageons avec une énergie accrue en faveur d'horaires de travail équitables et d'une meilleure conciliation du temps de travail et des loisirs. Au cours de ces derniers mois, nous avons préparé, en collaboration avec nos membres, le présent document sur les thèmes du Congrès.

EDITORIALE



Nous basant sur les valeurs fondamentales et les principes sociaux-éthiques que nous avons établis lors du Congrès 2010 à St-Gall, nous ne nous contenterons pas de pointer du doigt les dysfonctionnements: en tant que syndicat fort et constructif, nous indiquerons des solutions et formulerons des revendications. Pour les travailleurs et travailleuses, nous voulons:

- une indemnisation équitable du travail effectué et par conséquent le maintien de l'obligation de saisie du temps de travail,
- des horaires de travail et de repos ainsi qu'une réglementation des vacances favorables à la vie de famille,
- une plus grande prise en compte des besoins du personnel lors de l'établissement des horaires, au lieu d'un accroissement du travail sur appel,
- des temps de repos suffisants et réguliers plutôt que l'obligation de rester atteignables 24h/24,

- une juste répartition du travail, des emplois et un taux d'activité assurés, qui tiennent compte des besoins des personnes au lieu de viser exclusivement les résultats économiques.

Le Congrès et son présent document donneront le coup d'envoi de notre engagement renforcé en faveur d'horaires de travail équitables. Chers membres et futurs membres, l'union fait la force, souvenons-nous-en. Ensemble, engageons-nous pour des horaires de travail dignes. Ce n'est qu'en unissant nos efforts que nous réaliserons notre mot d'ordre:

Syna. Pour l'équilibre entre travail et loisirs.

Cordialement vôtres

Kurt Regotz, président et

Arno Kerst, candidat désigné à la présidence

Stimati affiliati e affiliate Syna, stimati lavoratori e lavoratrici, stimato pubblico,

L'infermiera diplomata Cécile lavora in un servizio Spitex regionale. Martin è muratore, e accanto alla professione sta assolvendo una formazione di capo squadra. A Cécile piace aiutare gli anziani, e Martin ha sempre voluto svolgere una professione manuale e vedere a fine giornata il frutto della sua fatica.

Da un anno sono entrambi gli orgogliosi genitori di Anna. I nonni e l'asilo nido si occupano della bambina durante tre giorni alla settimana, nei restanti due giorni se ne occupa la mamma. Martin è prevalentemente un papà del fine settimana. Infatti, il suo capo è dell'avviso che debba lavorare a tempo pieno, se un giorno vorrà assumere funzioni di responsabilità. Inizialmente Cécile apprezzava gli orari flessibili di Spitex, ma negli ultimi tempi il lavoro su chiamata sempre più a breve termine inizia a pesarle – soprattutto perché deve continuamente riorganizzare la cura di Anna. Da quando Martin è costretto a lavorare sempre più spesso anche di sabato per rispettare le scadenze dei cantieri, fra i due coniugi la tensione è palpabile.

Le lavoratrici e i lavoratori affiliati a Syna riportano simili situazioni con crescente frequenza. Siamo preoccupati nel constatare che la pressione e lo stress sul lavoro stanno aumentando in maniera esponenziale, che è sempre più difficile conciliare il lavoro con la famiglia e il tempo libero e che un numero considerevole di lavoratrici e lavoratori presta ore di lavoro supplementari senza ricevere alcun indennizzo. Staccare la spina è sempre più difficile, anche perché i periodi di

riposo e di recupero non aumentano al pari delle sollecitazioni e dello stress.

Ai sensi dello Statuto, il Congresso Syna organizzato ogni quattro anni definisce l'orientamento politico del Sindacato. Emanata la dichiarazione di fondo e i programmi d'azione e presenta la posizione del Sindacato dinanzi all'opinione pubblica.

Alla luce delle recenti evoluzioni, il Comitato Syna ha deciso che al Congresso del 17 e 18 ottobre 2014 a Briga moltiplicheremo i nostri sforzi per ottenere orari di lavoro più giusti e una migliore conciliabilità di lavoro e tempo libero. Il contenuto del documento congressuale è stato elaborato nel corso degli ultimi mesi con la collaborazione dei nostri affiliati.

Sulla base dei nostri valori di etica sociale, che abbiamo ribadito anche a San Gallo in occasione del Congresso 2010, non ci limiteremo a puntare il dito sui problemi, ma come sindacato forte e costruttivo illustreremo anche possibili soluzioni e formuleremo precise rivendicazioni. Per le lavoratrici e i lavoratori esigiamo:

- l'indennizzo corretto del lavoro e, pertanto, il mantenimento del rilevamento del tempo di lavoro;
- orari di lavoro e di riposo e regolamentazioni delle ferie compatibili con gli impegni famigliari;
- un coinvolgimento maggiore nella pianificazione e organizzazione degli orari di lavoro, anziché il crescente lavoro su chiamata;

- tempi di riposo sufficienti e regolari, anziché raggiungibilità a qualsiasi ora;
- una ripartizione corretta del lavoro, impieghi sicuri e orari di lavoro che prendono sul serio i bisogni delle persone invece che orientarsi unicamente al profitto.

Il Congresso e il presente documento indicano l'inizio del nostro moltiplicato impegno per orari di lavoro equi nei prossimi anni. Stimati affiliati e affiliate at-

tuali e futuri, insieme siamo forti. Insieme ci impegniamo per orari di lavoro dignitosi. Ognuno di noi è indispensabile affinché per un numero sempre maggiore di lavoratrici e lavoratori si possa affermare:

Syna. Diamo equilibrio a lavoro e tempo libero.

Kurt Regotz, Presidente uscente
Arno Kerst, Presidente subentrante



STATUS QUO



Déborah Lopez, diplomierte Pflegefachfrau

Seit September 2013 bin ich diplomierte Pflegefachfrau. Während drei Monaten habe ich in einem Krankenhaus und auch noch in einer Privatklinik gearbeitet, wo ich bis heute bin.

Als ich klein war, wollte ich Flight-Attendant werden, doch mit der Zeit habe ich eine Angst vor dem Fliegen entwickelt. Da dachte ich mir; vielleicht ist es doch keine gute Idee. Als ich noch jünger war, lief die TV-Serie ER (Emergency Room) mit George Clooney, die hat mir total gefallen. Die Gesundheitsbranche hat mich schon immer fasziniert, meine Berufswahl habe ich keinen Moment bereut. Ich liebe meine Arbeit. Dennoch habe ich mir meinen Eintritt in die Berufswelt etwas anders vorgestellt: manchmal hätte ich vier Tage frei und würde mit dem Auto ins verlängerte Wochenende fahren und ich hätte ein fixes Pensum, nicht Arbeit auf Abruf.



Sektor Dienstleistung

Menschen sind keine Maschinen

Die Mehrheit der Erwerbstätigen in unserem Land erbringt Dienstleistungen – beispielsweise im Detailhandel, Gesundheitswesen oder Gastgewerbe. Viele Angestellte arbeiten unregelmässig und haben oft Mühe, Arbeit und Freizeit unter einen Hut zu bringen. Allzu oft werden ihnen gar die Arbeitszeiten nicht korrekt vergütet.

Wenn wir in der Beiz sitzen, denken wir selten daran, dass die Angestellten in Service und Küche ausserordentlich flexibel sein müssen. Sie tragen wesentlich dazu bei, dass wir uns wohl fühlen und abends und sonntags bedient werden. Die Mitarbeitenden müssen mindestens zwei Wochen im Voraus wissen, wann sie zur Arbeit eingeteilt sind. Eine recht kurze Vorankündigungszeit, die es vielen schwer macht, das Privatleben zu planen. Und doch kommt es oft vor, dass sie noch kurzfristiger zur Arbeit aufgeboden werden. Besonders stossend ist es dann, wenn dem Personal nicht einmal Pausen gewährt werden. Oder gar die Mehrarbeit nicht ordentlich erfasst und somit nicht bezahlt wird.

Die Lebensqualität leidet

Wir werden immer älter und möchten dabei die beste Gesundheitsversorgung haben. Das kostet natürlich –

«Wenn ich beispielsweise für morgen eingeteilt bin, kann man mir weniger als 24 Stunden vorher noch absagen.»

Déborah Lopez

und die Angestellten im Gesundheitswesen werden immer mehr als reiner Kostenfaktor betrachtet. Dabei vergessen wir allzu gerne, dass eine gute Gesundheits- und Altersversorgung nur mit kompetenten und motivierten Pflegeprofis möglich ist. Auch in diesem Bereich sind kurzfristige Arbeitseinsätze sowie wenig Pausen und Freizeit an der Tagesordnung. Für das Pflegepersonal bedeutet das immer mehr Druck und immer weniger Lebensqualität.

Einkaufen wird immer mehr zu einem zweifelhaften Freizeitvergnügen. So möchten immer mehr Verkaufsgeschäfte ihre Mitarbeitenden abends und sonntags arbeiten lassen. Dass die Detailhandelsangestellten schon heute dafür sorgen, dass wir alle in unserer Freizeit einkaufen können, reicht angeblich nicht mehr aus. Die Mitarbeitenden leiden zudem allzu oft unter der schlechten Planung der Vorgesetzten. Die Folgen sind auch hier allzu oft sehr kurzfristige Arbeitseinsätze, fehlende Pausen und Gratisarbeit.

Arbeitgeber sind nicht flexibel

Es wird noch mehr Flexibilität gefordert. Kurzfristiger und unregelmässiger arbeiten ist die Devise. Auf der anderen Seite zeigen sich die Arbeitgeber nicht sehr flexibel. Wenn es beispielsweise darum geht, dass eine Mitarbeiterin die Kinderbetreuung organisieren muss, wird kaum auf ihre Bedürfnisse eingegangen. Allzu oft müssen ihre Familienmitglieder einspringen.



STATUQUO

Aber bei weitem nicht alle Arbeitnehmenden haben Grosseltern, die kurzfristig einspringen können.

Gute GAV sind im Dienstleistungssektor rar, auch deshalb stehen viele Angestellte schutzlos da – sie

sind allzu oft der Willkür der Unternehmen ausgesetzt. Dass das Thema Work-Life-Balance nicht nur für vereinsamte Manager wichtig ist, scheint noch nicht überall angekommen zu sein.

Secteur tertiaire

Les hommes ne sont pas des machines

Dans notre pays, la majorité de la population active fournit des services, par exemple dans les domaines du commerce de détail, de la santé ou de l'hôtellerie et restauration. Beaucoup d'employés-es ont des horaires de travail irréguliers et peinent à concilier travail et loisirs. Trop souvent, leur temps de travail n'est pas non plus correctement rémunéré.

Quand nous savourons une boisson fraîche au bistrot, nous pensons rarement combien les employés-es du service et de la cuisine doivent se montrer flexibles. Ils contribuent cependant pour une bonne part à notre bien-être, font en sorte que nous soyons servis le soir et les dimanches. Le personnel de la branche doit connaître le plan de travail au moins deux semaines à l'avance. Un délai d'information plutôt court, qui rend souvent difficile la planification de la vie privée. Et il arrive de surcroît fréquemment que le personnel soit appelé au travail à bien plus court terme. C'est particulièrement choquant quand on n'autorise même pas le personnel à prendre une pause. Ou que les heures supplémentaires ne sont pas saisies correctement et restent donc impayées.

La qualité de vie en pâtit

Malades ou vieillissant, nous souhaitons bénéficier des meilleurs soins possibles. Ce qui, naturellement, a son prix. Or, le personnel employé dans le domaine de la santé est de plus en plus souvent considéré comme un facteur de coûts. Nous nous exprimons alors d'oublier qu'il n'y a que des professionnels compétents et motivés qui puissent nous fournir les soins que nous attendons en cas de maladie ou de vieillesse. Dans ce domaine aussi, les convocations au travail à court terme, les pauses et le temps libre insuffisants sont à

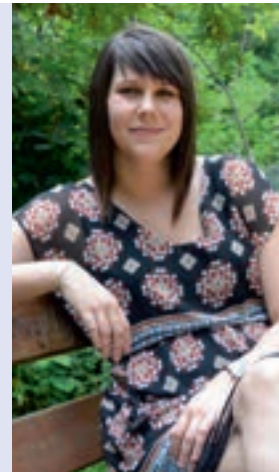
«Je peux prendre mes pauses à midi mais ce sont quand même 13h que je travaille.»

Déborah Lopez

Déborah Lopez, infirmière diplômée

Je suis infirmière diplômée depuis le mois de septembre 2013. J'ai travaillé dans un hôpital pendant 3 mois, de novembre à janvier, et parallèlement de décembre à aujourd'hui dans une clinique privée.

Quand j'étais petite je voulais devenir hôtesse de l'air. Cependant, avec le temps, j'ai commencé à avoir peur des avions et j'ai changé d'idée. Quand j'étais jeune, je regardais la série Urgence avec George Clooney et ça me plaisait énormément. J'ai toujours aimé le monde de la santé. Et je ne regrette pas mon choix, j'adore mon travail. J'imaginai cependant le monde du travail autrement. J'imaginai avoir parfois quatre jours de congé consécutifs et prendre la voiture pour partir en week-end prolongé. Avoir une certaine régularité, un emploi fixe avec un certain pourcentage.



l'ordre du jour. Pour le personnel soignant, cela signifie toujours plus de pression et une qualité de vie qui se dégrade.

Faire des achats tend à devenir un loisir. En conséquence, toujours plus de commerces désirent faire travailler leur personnel le soir et le dimanche. Il semble – c'est discutable – qu'il ne suffise plus que les horaires des employés-es du commerce de détail nous permettent de faire nos achats pendant notre temps libre. De plus, le personnel pâtit trop souvent de la mauvaise planification des supérieurs. Là aussi, les conséquences sont trop souvent des horaires annoncés à très court terme, des pauses insuffisantes et du travail gratuit.

STATUS QUO



Les employeurs ne sont pas flexibles

Toujours plus de flexibilité exigée du personnel, le travail à court terme et irrégulier est devenu la devise. Par contre, les employeurs, eux, ne se montrent pas très flexibles. Lorsqu'une employée, par exemple, doit organiser la garde de son enfant, il est rare que l'employeur soit à l'écoute de ses besoins. Ce sont alors souvent les membres de sa famille qui doivent palier son absence. Cependant, toutes les employées

ne disposent pas de grands-parents qui peuvent dépanner au pied levé.

Les bonnes CCT sont rares dans le secteur tertiaire, raison pour laquelle beaucoup d'employés-es se retrouvent démunis, à la merci des exigences des entreprises. Tous ne semblent pas encore avoir pris conscience que le thème de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée n'est pas important aux yeux des managers esseulés.

Settore dei servizi

Le persone non sono macchine

La maggior parte delle persone attive nel nostro Paese lavora nel terziario – ad esempio nel commercio al dettaglio, nella sanità o nella ristorazione. Molte impiegate e molti impiegati hanno orari di lavoro irregolari che rendono molto difficile conciliare lavoro e tempo libero. E non di rado il loro tempo di lavoro non è correttamente remunerato.

Quando sediamo al ristorante davanti a una deliziosa pietanza pensiamo raramente alla flessibilità richiesta a chi ci serve e a chi sta in cucina. Queste persone danno un contributo decisivo per farci sentire a nostro agio ed essere serviti la sera e nel fine settimana. Il personale deve essere informato sui turni di lavoro con almeno due settimane di anticipo – un preavviso assai breve che a molte persone pone non pochi problemi di pianificazione della vita privata. Eppure, non di rado queste persone vengono chiamate al lavoro con preavvisi anche più brevi. Ma la cosa

più grave è quando al personale non vengono nemmeno concesse delle pause. O le ore supplementari non vengono rilevate correttamente e, perciò, non vengono remunerate.

La qualità di vita ne soffre

Diventiamo sempre più vecchi e desideriamo avere le cure sanitarie migliori. Ovviamente, tutto ciò ha un prezzo – e sempre più spesso il personale sanitario è considerato alla stregua di un mero fattore di costo. Dimentichiamo troppo facilmente che cure sanitarie e geriatriche di qualità possono essere garantite soltanto da personale competente e motivato. Anche in questo settore, i turni con preavvisi brevissimi, pause limitate e poco tempo libero sono all'ordine del giorno.

Per il personale di cura significa crescente pressione e meno qualità di vita.

Fare shopping è sempre più spesso un riempitivo per il tempo libero. Così un numero

crescente di negozi vuole far lavorare i dipendenti anche la sera e nel fine settimana. Sembra non sia più sufficiente che già oggi le impiegate e gli impiegati del commercio al dettaglio ci assicurino la possibilità di

«Veniamo al lavoro quando l'ospedale a bisogno di noi, altrimenti si resta a casa. Mi è già successo di lavorare anche solo il 10% in un mese.»

Déborah Lopez



Déborah Lopez, infermiera diplomata

Mi sono diplomata come infermiera a settembre 2013. Per tre mesi, da novembre a gennaio, ho lavorato in un ospedale e parallelamente, da dicembre ad oggi, in una clinica privata.

Da bambina volevo diventare assistente di volo, ma crescendo ho iniziato ad aver paura dell'aereo e ho cambiato idea! Da ragazza guardavo la serie televisiva «Medici in prima linea», con George Clooney, e mi piaceva tantissimo. Il mondo della sanità mi ha sempre affascinato. Non rimpiango assolutamente la mia scelta – adoro il mio lavoro! Ma il mondo del lavoro me lo immaginavo diversamente. Credevo che avrei avuto anche quattro giorni di riposo consecutivi, che avrei preso l'auto e mi sarei goduta un fine settimana lungo... Che avrei avuto una certa regolarità, un impiego fisso con un grado d'occupazione preciso...



STATUS QUO

fare acquisti nel nostro tempo libero. Inoltre, troppo spesso il personale di questo settore subisce la pessima pianificazione dei superiori gerarchici. Anche qui, le conseguenze sono turni di lavoro con preavvisi minimi, pause carenti e lavoro gratuito.

I datori di lavoro non sono flessibili

Si chiede sempre più flessibilità – all’insegna del motto: lavoro irregolare e con preavviso minimo. Sul fronte opposto, per contro, i datori di lavoro non dimostrano grande elasticità. Quando una collaboratrice,

ad esempio, deve organizzare la custodia dei figli, le sue esigenze ottengono scarsa considerazione. Troppo spesso bisogna ripiegare sui famigliari – ma non tutti possono contare su nonni disposti a intervenire con un preavviso minimo.

Nel settore dei servizi i CCL di qualità sono rari, anche per questo motivo molte collaboratrici e molti collaboratori del terziario sono privi di protezione – e sono troppo spesso in balia delle imprese. Pare che non tutti abbiano ancora compreso che il tema del work-life balance è importante non solo per i manager in burn-out.



Andreas Trefz, Aussendienstmitarbeiter Holzbau

Ursprünglich bin ich Schreiner, habe in der Wagi in Schlieren gelernt. Aber mittlerweile gibt es diese Firma auch nicht mehr. Später habe ich noch eine Lehre als technischer Kaufmann gemacht.

Um 06.30 Uhr fahre ich von zu Hause los. Um 7 Uhr bin ich im Geschäft, lade die eingesammelte Ware aus und die reparierte wieder ein. Täglich fahre ich zwischen 20 und 30 Kunden an, bringe und hole die Werkzeuge bei den Kunden, stelle neue Produkte vor. Dazwischen mache ich Mittagspause. Dann gehts weiter. Ich arbeite zwischen achteinhalb und neuneinhalb Stunden.

Der ganze Druck, die ganze Veränderung, ständig diese Umwälzungen. Dienstleister ins Stadtzentrum rein, Gewerbebetriebe aus dem Stadtzentrum weg, weil die Mieten zu teuer sind. Nachwuchs, der fehlt. Das macht mich nachdenklich, macht mir Sorgen. Denn darunter leide ich dann auch beruflich. Ich arbeite zu einem Teil auf Provision. Da gehen mir immer mehr Einnahmen verloren.

Sektor Gewerbe

Flexibilität? Ja, aber ...

Seit mehreren Jahren läuft die Wirtschaft im Bauhaupt- und Baunebengewerbe auf Hochtouren. Volle Auftragsbücher haben jedoch nicht nur positive Auswirkungen. Für die Arbeitnehmenden läuft es oft darauf hinaus, dass Überstunden anfallen, Flexibilität gefordert wird, der Druck am Arbeitsplatz steigt, die Gesundheit belastet wird und so weiter.

In den meisten GAV im Sektor Gewerbe sind die Arbeitszeiten pro Woche, Monat oder Jahr festgelegt.

Es gibt Modelle mit Bandbreiten, z. B. 35–45 Stunden pro Woche, oder eher starre, die beispielsweise genau 42,5 Wochenstunden festlegen. Letzteres ist aber nur noch in Einzelfällen anzutreffen.

Just in time vs. Planung

Flexibilität ist eindeutig das Stichwort des vergangenen Jahrzehnts. Wie Bäume sich im aufziehenden Sturm biegen, so wird dies auch von den Arbeitnehmenden im Gewerbe gefordert. Just-in-time-Produktion oder -Auftragsabwicklung nennt sich das heute. Einfacher ausgedrückt: die Arbeit dann machen, wenn diese von Kunden und Auftraggebern gewünscht wird.

STATUS QUO



An und für sich macht dies durchaus Sinn, nur; für viele Arbeitnehmende bedeutet das, dass anstelle des Feierabends eben noch Überstunden anfallen. Wer kennt das nicht: «Das muss noch schnell fertiggestellt werden/der Auftrag muss unbedingt noch raus.» Der geplante Sommerabend mit der Familie muss einmal mehr verschoben werden. Das Wochenende wird kürzer, da der in früheren Jahren hart erkämpfte freie Samstag immer öfter wieder zum Arbeitstag wird. Der Unmut wird durch die zunehmende «Fremdbestimmung» und immer mehr geforderte Flexibilität immer grösser. Nicht selten geht dadurch die Lust an der Arbeit verloren und schlägt in Frust um. Bereits am Kongress 2002 haben wir Forderungen gestellt, die helfen sollten, dies zu verhindern. Teilweise wurden sie erfüllt, zum Beispiel durch flexible Altersrücktritte oder Vorruhestandsregelungen.

Gesundheit unter Druck

Die Belastung durch Überstunden, lange Arbeitswege, höhere Produktivität und dadurch mehr Stress führt zu mehr Arbeitsausfällen. Weitere Folgen sind entweder die Vernachlässigung der Arbeitssicherheit oder schlicht psychische Zusammenbrüche. Dies wiederum treibt nicht nur die Kosten im Gesundheitswesen in die Höhe; durch den Ausfall des einzelnen Arbeitnehmenden steigt zusätzlich der Arbeits(zeit)-Druck – schliesslich muss das Fehlen eines Kollegen oder einer Kollegin kompensiert werden. Ein Teufelskreis, der gefährlich ist und Lösungen erfordert.

Trotz Vorschriften in Arbeitsgesetz und GAV müssen wir trotzdem immer wieder feststellen, dass die korrekte Arbeitszeiterfassung in vielen Gewerbebetrieben mangelhaft ist. Die Durchsetzung und Kontrolle der GAV ist darum immer wichtiger und muss viel intensiver und breiter betrieben werden. Nur wenn Arbeitszeiten richtig und fair erfasst werden, wird das Engagement des oder der Einzelnen transparent, und nur so kann Abhilfe geschafft werden.

Angestellten Sorge tragen

Wenn «just in time» heute immer mehr gefragt ist, müssen parallel dazu auch die Erholungszeiten steigen. Gesetzlich wurde die Einführung der sechsten Ferienwoche leider abgelehnt, und auf sozialpartnerschaftlicher Ebene erreichen wir dieses Ziel nur

«Ich liebe es, eine gewisse Freiheit bei der Arbeit zu haben, selbst zu planen, zu organisieren. Eigentlich bin ich ein bisschen mein eigener Manager.»

Andreas Trefz

in kleinen Schritten. Ein Umdenken der Arbeitgeber ist dringend notwendig und letztendlich nicht nur für die Arbeitnehmenden, sondern auch für die Arbeitgebenden selbst von Nutzen. Gut erholte Angestellte sind gesünder, motivierter und dadurch wieder produktiver. Eine Win-win-Situation, die die Arbeitswelt dringend braucht.

Einen grossen Schritt in die richtige Richtung ermöglichte der flexible Altersrücktritt (FAR) im Baugewerbe. Wenn die Wirtschaft immer mehr nach flexiblen Wochen-, Monats- oder Jahresarbeitszeiten verlangt, ist die Antwort darauf eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit. Heute sind sehr viele Arbeitgeber im Bauhauptgewerbe überzeugt, dass der FAR für die gesamte Branche von grossem Nutzen ist. Im Baunebengewerbe müssen das Bewusstsein für flexible Altersrücktritte und die Erkenntnis, dass die Lebensarbeitszeit ins Zentrum gerückt werden muss, noch stark zunehmen. Teilerfolge

sind auch die in einigen Branchen eingeführten Vorruhestandsmodelle, die die Arbeitnehmenden klar und deutlich fordern; es gilt, daran weiterzuarbeiten.

Andreas Trefz

Die Just-in-time-Produktion muss dafür nicht abgeschafft werden. Kunden, Auftraggeber und Auftragnehmer sollen durchaus in einer vernünftigen Art und Weise funktionieren, ihre Bedürfnisse befriedigt werden. Für die Arbeitnehmenden ist das passende Gegenstück zur Just-in-time-Produktion eine ausgewogene Work-Life-Balance. Daran müssen wir arbeiten, diese Aufgabe haben die Sozialpartner in den nächsten Jahren.

«Bei uns war das noch nie ein Thema, die Zeit zu erfassen. Überstunden kennen wir nicht.»



STATUQUO

Secteur de l'artisanat

La flexibilité oui, mais...

Depuis plusieurs années, l'économie tourne à plein régime dans le secteur principal de la construction et le second-œuvre. Cependant les carnets de commande bien remplis n'ont pas seulement des effets positifs. Pour le personnel, cela se traduit souvent par des heures supplémentaires, une demande accrue de flexibilité, une augmentation de la pression au travail, des effets négatifs sur la santé, et cetera.

Le temps de travail hebdomadaire, mensuel ou annuel est stipulé dans la plupart des CCT du secteur de l'artisanat. Il existe des modèles comportant des marges de fluctuation, par ex. 35-45 heures par semaine, ou d'autre, plus rigides, qui fixent par exemple précisément 42,5 heures de travail hebdomadaire. Ce dernier modèle ne se rencontre plus que rarement.

«Just in time» vs planification

«Flexibilité» est sans contexte le mot d'ordre de la dernière décennie. De même que les arbres plient sous la tempête, la flexibilité est exigée des travailleurs et travailleuses de l'artisanat. Concrètement, c'est la production «just in time» selon le terme à la mode: l'exécution du travail quand le client et l'employeur le demandent.

En soi, cela paraît être un avantage, si ce n'est que pour un nombre d'employés-es, cette stratégie résulte en des heures supplémentaires après la durée réglementaire du travail. Qui n'a pas jamais entendu «Tu dois encore vite terminer ça, la commande doit absolument être livrée». Et la soirée estivale en famille doit une fois de plus être repoussée. Le week-end se raccourcit, puisque le samedi congé, jadis l'objet d'une bataille acharnée, redevient toujours plus souvent un jour de travail. La grogne prend de l'ampleur à mesure que s'accroissent les influences extérieures et l'exigence de flexibilité. Il n'est alors pas rare de voir la motivation se muer en frustration. Au cours de notre Congrès 2002 déjà, nous avons émis des revendications destinées à y remédier. Ces revendications ont été en partie entendues, par exemple avec l'introduction de la retraite flexible ou les réglementations de retraite anticipée.

La santé menacée

La charge que représentent les heures supplémentaires, les longs trajets entre le domicile et le lieu de

Andreas Trefz, collaborateur externe de la construction en bois

A l'origine, j'étais menuisier. J'ai appris le métier chez Wagi, à Schlieren. Mais entre-temps, cette entreprise a elle aussi disparu. Plus tard, j'ai encore fait un apprentissage d'agent technico-commercial.

Je pars de la maison à 6h30. A 7h00, je suis au travail, où je décharge les outils rassemblés et charge celles qui sont réparées. Je me rends quotidiennement chez 20 à 30 clients, apporte et cherche les outils chez les clients, leur présente de nouveaux produits. Entre deux, je fais une pause le midi. Je travaille entre huit heures et demie et neuf heures et demie.

Toute cette pression, ce changement, ces constants bouleversements. Les prestataires de services sont au centre-ville, les entreprises loin du centre, à cause des loyers trop chers. Le manque de relève. Ça me donne à penser, ça m'inquiète. Parce que j'en souffre aussi professionnellement. Je travaille en partie à la commission et je perds toujours plus de revenus.



travail, une productivité accrue et le stress qui l'accompagne, résultent en des arrêts de travail toujours plus nombreux. D'autres conséquences en sont, par ex., la négligence concernant les consignes de sécurité au travail ou des dépressions nerveuses. Et cela ne se traduit pas seulement par une augmentation des coûts de la santé, mais aussi par un accroissement de la pression au travail – lorsqu'un-e employé-e manque, son travail doit être effectué par les collègues. Il s'agit là d'un cercle vicieux dangereux auquel il faut remédier.

D'autre part, malgré les prescriptions de la loi sur le travail et des CCT, nous constatons trop souvent que la saisie du temps de travail est lacunaire dans de nombreuses entreprises du secteur de l'artisanat. Cela révèle à quel point il est important que l'application et le contrôle des CCT soient intensifiés et élargis. Une saisie correcte et honnête du temps de travail est nécessaire pour révéler l'étendue de la

STATUS QUO



somma di lavoro individuale dei collaboratori e collaboratrici. Elle costituisce un outil indispensabile à la recherche d'une solution.

Se préoccuper du personnel

Si, aujourd'hui, on a de plus en plus souvent recours au «just in time» il faut alors aussi accroître parallèlement les temps de récupération. L'introduction légale d'une sixième semaine de vacances a malheureusement été refusée, et au niveau du partenariat social, nous ne progressons que lentement vers ce but. Il est urgent que le point de vue des employeurs change, ce qui ne profitera pas seulement au personnel, mais aux patrons eux-mêmes. Des employés bien reposés sont en meilleure santé, plus motivés et par là même, plus productifs. Une situation où il n'y a que des gagnants, et dont le monde du travail a un besoin urgent.

Un grand pas a été accompli dans la bonne direction avec l'introduction de l'âge de la retraite flexible (FAR) dans le secteur de la construction. Le raccourcissement de la vie professionnelle est une réponse adéquate à la demande accrue de la flexibi-

«Il m'arrive de me demander: où s'arrête mon travail exactement? Quand je suis pris dans un bouchon, par exemple? Je travaille ou pas?»

Andreas Trefz

lité des horaires de travail hebdomadaires, mensuels ou annuels. Aujourd'hui, de très nombreux employeurs du secteur principal de la construction sont convaincus que FAR est une bonne chose pour la profession. Par contre, FAR n'est pas encore assez pris en compte dans le gros œuvre, où nombreux sont ceux et celles qui doivent encore prendre conscience que le temps de vie professionnel est un thème crucial. Au nombre des succès partiels, citons les modèles de préretraite, introduits dans certaines

branches et largement plébiscités par les travailleurs et travailleuses. Il faut continuer à les promouvoir.

Ce qui précède ne signifie pas pour autant qu'il faille

bannir la production «just in time». Clients, employeurs et employés doivent trouver un moyen raisonnable de collaborer, à la satisfaction de tous. Pour les travailleurs et travailleuses, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée constituerait une contrepartie adéquate à la production «just in time». C'est vers ce but que nous devons tendre, c'est la tâche à laquelle les partenaires sociaux doivent s'atteler dans les prochaines années.

Settore dell'artigianato

Flessibilità sì, ma...

Da diversi anni l'edilizia principale e i rami accessori della costruzione lavorano a pieno regime. Ma libri delle commesse completi non hanno effetti solo positivi. Per le lavoratrici e i lavoratori significa sovente ore di lavoro supplementari, più disponibilità, crescente carico del lavoro, salute sotto pressione e via discorrendo.

La maggior parte dei CCL del settore dell'artigianato definisce chiaramente la durata del lavoro settimanale, mensile o annuale. Esistono modelli con fasce orarie variabili, ad esempio tra 35 e 45 ore settimanali, e modelli più rigidi – quantunque più rari – che prescrivono, ad esempio, esattamente 42,5 ore di lavoro settimanali.

Just in time vs. pianificazione

La flessibilità è indubbiamente la parola d'ordine dell'ultimo decennio. Come le spighe si piegano al ven-

to, così alle lavoratrici e ai lavoratori dell'artigianato si richiede di soddisfare la produzione o prestazione «just in time» – in altre parole, di eseguire il lavoro quando viene richiesto dal cliente o dal committente.

Il che di per sé ha senso, ma c'è un ma: per molte lavoratrici e molti lavoratori significa prestare ore di lavoro supplementari invece di staccare meritatamente al termine del turno. A chi non è mai successo? «C'è ancora da finire svelto questo, quel mandato va assolutamente completato...» E per l'ennesima volta la serata in famiglia va a farsi benedire. Il fine settimana si abbrevia, il sabato libero – una conquista faticosamente raggiunta negli anni passati – diventa sempre più spesso lavorativo. L'ormai dilagante «gestione esterna» e le crescenti richieste di flessibilità moltiplicano i malumori. Non di rado la gioia per il proprio lavoro ne risente e si trasforma in insoddisfazione. Già in occasione del Congresso 2002 abbiamo formulato rivendicazioni che volevano impedirlo. Le nostre richieste sono state in parte soddisfatte, ad esempio con regolamentazioni riguardanti il pensionamento flessibile o il prepensionamento.



STATUS QUO

La salute ne risente

L'onere causato da ore supplementari, lunghi spostamenti, produttività più elevata e il conseguente stress moltiplicano le giornate di lavoro perse. Queste condizioni causano anche un allentamento della sicurezza sul lavoro o provocano, molto semplicemente, un crollo psicofisico. Ciò fa aumentare i costi della salute, ma non solo: le assenze delle colleghe e dei colleghi mettono sotto pressione il (tempo di) lavoro di tutto il personale, poiché vanno in qualche modo compensate. Un circolo vizioso pernicioso che impone l'adozione di provvedimenti.

Nonostante le prescrizioni della legge sul lavoro e dei contratti collettivi di lavoro, constatiamo sovente che molte imprese artigianali non rilevano gli orari di lavoro con la dovuta accuratezza. L'applicazione e il controllo dei CCL assumono perciò crescente importanza e devono essere più estesi e frequenti. Soltanto se il tempo di lavoro è rilevato correttamente e legittimamente, l'impegno del singolo è trasparente ed è possibile porre rimedio a situazioni non conformi.

Preoccuparsi del proprio personale

Se oggi il «just in time» è sempre più richiesto, sul fronte opposto i periodi di riposo devono aumentare. Purtroppo, il popolo ha respinto l'introduzione legale della sesta settimana di vacanza, e attraverso il partenariato sociale questo obiettivo è raggiunto solo con il contagocce. Le mentalità dei datori di lavoro devono cambiare – non solo per il bene delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche per il loro stesso bene. Quando è riposato, un lavoratore gode di salute migliore, è più motivato ed è più produttivo. Una situazione win-win di cui il mondo del lavoro ha urgentemente bisogno.

Il pensionamento flessibile (PEAN) nell'edilizia è stato un enorme passo nella giusta direzione. Se l'economia richiede sempre più spesso orari settimanali, mensili e addirittura annuali flessibili, la risposta deve essere una riduzione della vita attiva. Oggi nell'edilizia principale sono in moltissimi i datori di lavoro

«Nel mio lavoro dipendo totalmente da influssi esterni. Se il traffico è intasato, tutta la mia pianificazione va a farsi benedire.»

Andreas Trefz

Andreas Trefz, collaboratore esterno Industria del legno

Ho una formazione di falegname che ho svolto alla Wagi di Schlieren. Oggi questa azienda non esiste più. In seguito ho anche assolto un apprendistato come tecnico commerciale.



Esco di casa alle 6.30. Arrivo al lavoro alle 7.00, scarico la merce ritirata e carico quella riparata. Incontro fino a una trentina di clienti al giorno; consegno e ritiro attrezzature, presento nuovi prodotti. A metà giornata faccio una pausa pranzo, poi si ricomincia. La mia giornata di lavoro dura dalle otto ore e mezza alle nove ore e mezza.

Tutta questa pressione, questi cambiamenti, i continui sconvolgimenti... Operatori che si insediano in centro, attività commerciali che abbandonano il centro perché gli affitti sono alle stelle. La mancanza di nuove leve. Queste cose mi danno da pensare. Anche perché il mio lavoro ne risente. In parte lavoro su provvigione. Significa che le mie entrate ne risentono sempre di più.

ad essere convinti dell'utilità del PEAN per l'intero settore. Nei rami affini, invece, occorre ancora maggiore consapevolezza per i vantaggi del pensionamento flessibile e per l'importanza di porre viepiù l'accento sulla durata della vita attiva. Si sono ottenuti successi parziali anche in alcuni rami professionali particolarmente impegnativi nei quali sono stati introdotti vari modelli di prepensionamento. Bisogna continuare a lavorare in questa direzione.

La produzione «just in time» non va demonizzata. I clienti, i committenti e gli appaltatori devono poter operare in maniera razionale, e le loro esigenze meritano attenzione. Per le lavoratrici e i lavoratori, la giusta contropartita è però un work-life balance equilibrato. È su questo che dobbiamo lavorare. È questo il compito dei partner sociali nei prossimi anni.

STATUS QUO

**Urs Fingerlin, Chemiarbeiter**

Ursprünglich habe ich Maurer gelernt, und das handwerkliche Arbeiten gefällt mir eigentlich sehr gut. Aber die hohe körperliche Anstrengung wäre mir heute zu viel. Die Arbeit in der Chemie hat mich gleich von Anfang an fasziniert. Wenn man miterlebt, wie die Maschine produziert, die Anlagen, die Apparaturen, die Vorgänge, die passieren. Wenn ich als Chemiarbeiter die Ansätze in der Maschine drin habe, sehe ich, wie es rührt, wie die Temperaturen spielen. Ich kann steuern, dass das Produkt gut wird, die Produktion überwachen.

Solange ich immer wieder etwas Neues lerne, bleibe ich geistig auch wach. Beschäftigungen, bei denen Lösungen gefunden werden müssen, wo geknobbelt werden muss, gefallen mir. Auch die sozialen Kontakte sind für mich wichtig. Organisieren macht mir Spass, z. B. die Planung eines Anlasses. Oder vielleicht werde ich eines Tages auch Bierbrauer in der Dominikanischen Republik (wo ich schon fünf Jahre lang gelebt habe).



Sektor Industrie

Der Druck auf Mitarbeitende nimmt zu

Die unmenschlichen Arbeitsbedingungen der Industrialisierung waren Auslöser für die Schaffung des Arbeitsgesetzes. Doch trotz diesen verbindlichen Arbeitszeit-Schutzbestimmungen sind die Arbeitnehmenden der Industrie heute wieder zunehmenden Belastungen ausgesetzt.

Kinderarbeit, 16-Stunden-Arbeitstage an sechs Tagen pro Woche und schreckliche Arbeitsunfälle: Die unmenschlichen Arbeitsbedingungen der Industrialisierung waren der Auslöser für die Schaffung des Arbeitsgesetzes. Heute geltende Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten, aber auch Regelungen zur Schichtarbeit und diverse Gesundheitsschutzbestimmungen, haben ihren Ursprung in den unwürdigen Arbeitsbedingungen der Industrie des vorletzten Jahrhunderts.

Planbarkeit und Schutz

Tatsächlich haben diese gesetzlichen Normen zu einer markanten Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes geführt. Schichtarbeit ist reglementiert, die ungesunde Nachtarbeit ist bewilligungspflichtig und die Arbeitnehmenden werden durch einen Zeitzuschlag für Nachtarbeit und weitere Massnahmen zusätzlich geschützt. «Schichtarbeit ist anstrengend und belastend. Dank verbindlichen Arbeitsplänen

kann ich aber mein Familienleben und die Freizeit weit vorausplanen», ist die verbreitete Analyse von Syna-Mitgliedern aus der Industrie. Zudem müssten die fixen Arbeitszeiten der Schichtarbeit die Probleme rund um Überstunden und unbezahlte Mehrarbeit stark einschränken.

Gratis- und Mehrarbeit

Doch gerade Letzteres ist leider nicht der Fall. Die je nach Industriebetrieb weitverbreitete Gratisarbeit bei Schichtübergabe sorgt für Ärger bei den

Arbeitenden. Und Überstunden nehmen eher zu als ab. Der Kostendruck der globalisierten Industriebranchen und der Restrukturierungswahn haben da-

für gesorgt, dass immer weniger Arbeitnehmende immer mehr leisten müssen. Maschinenführer müssen nicht nur eine, sondern mehrere Produktionsstrassen gleichzeitig überwachen. So nimmt die Intensität der Arbeit in ungesundem Masse zu. Arbeitsausfälle von Angestellten erhöhen die Belastung und die Arbeitszeiten zusätzlich.

Auch durch die Finanzkrise und die darauffolgende Krise der Realwirtschaft gerieten die Arbeitszeiten massiv unter Druck. Arbeitszeiterhöhungen ohne Lohnausgleich und Angriffe der Arbeitgeber auf die Zuschläge für Schicht-, Nacht-, Sonntags- und Überstundenarbeit sind kein Tabu mehr. Nur die gewerkschaftliche Gegenwehr konnte die Arbeitgeber in die Schranken weisen.

«Trotz Schicht kann ich Beruf und Familie bestens vereinbaren. Für Leute, die Normalzeit arbeiten, ist das unvorstellbar, für mich ist das normal.»

Urs Fingerlin



STATUQUO

Flexibilité und Vertrauensarbeitszeit

Die Mitarbeitenden im Industriesektor sind durchaus bereit, in vernünftiger Masse flexibel zu arbeiten. Insbesondere dann, wenn die Arbeitgeber diese Mehrarbeit frühzeitig ankündigen und entschädigen. Doch das ist leider keine Selbstverständlichkeit mehr: Vertrauensarbeitszeit, wie die Arbeitgeber das gesetzeswidrige Nicht-Erfassen von Arbeitszeit schönfärbend betiteln, greift auch in der Industrie immer mehr um sich. Und gerade dieses Vertrauen ist massiv zerstört worden! Konjunkturerinbrüche, Massenentlassungen und Manager, die in immer schnellerem Takt die Firmen reorganisieren bzw. chaotisieren, verunsichern die Belegschaften massiv. Arbeitnehmende spüren genau das, was sie leider in den Köpfen gewisser Manager sind: verschiebbare Kostenfaktoren, Human Resources. Und nicht Menschen, die gute und sichere Arbeitsbedingungen sowie genügend Zeit für ihre Familien, Hobbys und Erholung brauchen.

Eine Chance

Dieses Kosten-Minimieren führt nicht nur dazu, dass immer wieder Arbeitsplätze abgebaut und verlagert werden, sondern auch zu einer Zunahme der Temporärrarbeit. Anstatt kurzfristig Arbeitsspitzen mit dieser Arbeitsform abzudecken, reduzieren immer mehr Firmen das Stammpersonal, um zum Teil über Jahre externe Temporärmitarbeitende zu be-

schäftigen. Dass sie damit Kosten sparen, GAV-Regelungen umgehen und Arbeitnehmende ungesicherten Arbeitsverhältnissen aussetzen, verurteilt Syna aufs Schärfste!

Doch die gegenwärtige Situation in der Industrie bietet auch eine Chance, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Der von den Arbeitgebern beklagte zunehmende Lehrlings-, Arbeits- und Fachkräftemangel verstärkt unsere Verhandlungsposition. Studien der Arbeitgeber bestätigen es, nur in die Köpfe der Chefs dringt es viel zu langsam: Wer gute Arbeitskräfte beschäftigen will, braucht attraktive Arbeitsbedingungen. Dabei werden die sogenannten Work-Life-Balance-Themen immer wichtiger. So fordern Arbeitnehmende immer lauter Teilzeitarbeit, planbare Arbeitszeiten, attraktive Regelungen für Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, bezahlte Zeit für die Pflege kranker Kinder und altersschwacher Eltern, Kinderkrippen, Chancen- und Lohngleichheit für Frauen sowie attraktive Ferienregelungen.

Syna wird die negativen Entwicklungen in der Industrie mit ihren Mitgliedern entschieden bekämpfen. Die Arbeitszeitregelungen dürfen sich nicht wieder verschlechtern, im Gegenteil; sie müssen zu Gunsten der Arbeitnehmenden und somit auch der Industrie verbessert werden. Denn: Meine Arbeit – Meine Zeit. Syna bringt Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht!

Secteur de l'industrie

La pression augmente sur les travailleurs

Les conditions de travail inhumaines de l'industrialisation ont été à l'origine de la Loi sur le travail. Pourtant, malgré ces dispositions contraignantes concernant la protection des horaires de travail, le personnel du secteur de l'industrie subit à nouveau une pression croissante.

Travail des enfants, journées de travail de 16 heures six jours par semaine, horribles accidents de travail: les conditions de travail effroyables de l'industrialisation ont conduit à l'introduction de la Loi sur le travail. Aujourd'hui, des limites de temps maximal de travail et de temps minimal de repos ont été fixées et les réglementations sur le travail par équipe et concernant

diverses mesures de protection de la santé ont elles aussi été établies en réaction aux conditions indignes en usage dans l'industrie au XIX^e siècle.

Planification et protection

Ces normes légales ont effectivement contribué à une amélioration spectaculaire de la protection des travailleurs et travailleuses. Le travail par équipe est désormais réglementé, il faut des autorisations pour le travail de nuit malsain et les employés-es bénéficient d'une protection accrue sous la forme de suppléments de temps et autres mesures similaires. «Le travail par équipe est astreignant et fatiguant. Les plans de travail établis suffisamment à l'avance me permettent cependant de gérer mon temps à consacrer à ma famille et à mes loisirs», un avis par-

«J'ai appris à déconnecter. Depuis, je me sens nettement mieux pendant mon temps libre.»

Urs Fingerlin

STATUQUO



**Urs Fingerlin,
ouvrier de l'industrie
chimique**

A l'origine, j'étais maçon, et j'aime le travail manuel. Mais aujourd'hui, je n'ai plus la condition physique nécessaire. Travailler dans le domaine de la chimie, j'ai trouvé ça fascinant dès le début. Observer comment les machines travaillent, voir les installations, les équipements, les processus qui s'y déroulent. Lorsque j'introduis les préparations dans la machine, je les vois ensuite tourner, j'assiste aux variations des températures. Je contribue à la qualité du produit en surveillant la production, en intervenant au bon moment.

Tant que j'apprends quelque chose de nouveau, je garde l'esprit vif. J'aime avoir à chercher des solutions, me triturer les neurones. Et j'ai besoin de contacts sociaux. J'aime organiser, par exemple planifier un événement. Ou peut-être que je deviendrai brasseur de bière en République dominicaine (où j'ai déjà vécu pendant cinq ans).

tagé par la majorité des membres de Syna du secteur de l'industrie. Par ailleurs, les horaires fixes du travail par équipe devraient fortement réduire les problèmes liés aux heures supplémentaires et au travail supplémentaire non payé.

Travail gratuit et heures supplémentaires

Et pourtant ce n'est pas le cas. Le travail gratuit effectué lors des changements d'équipes, plus ou moins courant selon les entreprises, suscite le mécontentement du personnel. Et les heures supplémentaires tendent à augmenter plutôt qu'à décroître. La pression des coûts dans l'industrie globalisée et la restructuration à outrance qui sévit dans la branche font que de moins en moins d'employés-es doivent effectuer toujours plus de travail. Les opérateurs de machines ne surveillent plus seulement une, mais plusieurs lignes de production. L'intensité du travail augmente ainsi dans des proportions malsaines. Les accidents de travail accroissent encore la pression et la durée des horaires pour ceux qui restent aptes au travail.

La crise financière et celle de l'économie réelle qui a suivi ont contribué à mettre la pression sur les horaires de travail. L'accroissement des heures de travail sans compensation de salaire et

«Je travaille volontiers par équipe. Notre modèle de roulement est bon, nous avons suffisamment de temps de repos.»

Urs Fingerlin

les assauts des employeurs contre les suppléments pour le travail d'équipe, de nuit, du dimanche et les heures supplémentaires ne sont plus tabous. Seule la riposte syndicale a pu remettre les employeurs à leur place.

Flexibilité et temps de travail de confiance

Les collaborateurs et collaboratrices du secteur de l'industrie sont prêts, dans la limite du raisonnable, à se montrer flexibles. En particulier lorsque les employeurs annoncent le travail supplémentaire suffisamment longtemps à l'avance et offrent une compensation. Malheureusement, ça ne va plus de soi: le temps de confiance, comme les employeurs se plaisent à qualifier la non saisie du temps de travail contraire à la loi, devient de plus en plus courant dans l'industrie aussi. La confiance justement a été fortement mise à mal!

Les effondrements conjoncturels, les licenciements de masse et les manager qui réorganisent – ou plutôt désorganisent – frénétiquement les entreprises, désécurisent terriblement le personnel. Ce dernier n'est que trop conscient de ce qu'il représente aux yeux de certains responsables: un facteur de coût déplaçable, une ressource humaine. Il ne s'agit plus de personnes qui ont besoin de bonnes conditions de travail, sûres, et qui leur laissent assez de temps à consacrer à leur famille, leurs loisirs et au repos.

Une chance

Cette minimisation des coûts ne conduit pas seulement à une diminution des emplois, supprimées ou déplacées, mais aussi à un accroissement du travail temporaire. Au lieu de l'utiliser pour répondre ponctuellement aux pics de production, les entreprises sont toujours plus nombreuses à réduire leur personnel fixe pour employer du personnel temporaire sur le long terme, parfois à l'année. Syna proteste avec véhémence contre cette façon d'économiser sur les coûts, de contourner les réglementations des CCT et de soumettre des employés-es à des conditions de travail incertaines!

Pourtant, la situation actuelle dans l'industrie offre aussi une chance d'améliorer les conditions de travail. Le manque d'apprentis et apprenties, de travailleurs et travailleuses ainsi que de personnel qualifié, dont les employeurs se plaignent tant, renforce notre position dans les négociations. Des études menées par les employeurs confirment ce qui malheureusement ne fait que trop lentement son chemin dans l'esprit des décideurs: qui veut engager du bon personnel doit pro-



STATUS QUO

poser des conditions de travail attractives. Les thèmes liés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée n'en prennent que plus d'importance. Ainsi, les employés-es réclament-ils avec toujours plus d'insistance la possibilité d'effectuer du travail à temps partiel, des horaires planifiés, des réglementations attractives pour les congés maternité et paternité, des congés payés pour les soins aux enfants malades et aux parents âgés, des crèches pour les enfants, l'égalité des chances et des salaires pour

les femmes, ainsi que des réglementations attractives pour les vacances.

Avec ses membres, Syna combattra résolument les évolutions négatives de l'industrie. Les réglementations du temps de travail ne doivent pas se péjorer à nouveau, au contraire: elles doivent être améliorées, dans l'intérêt du personnel et, partant, dans l'intérêt de l'industrie. Syna en est convaincu: «mon travail – mon temps.» Syna s'engage pour l'équilibre entre travail et loisirs!

Settore dell'industria

Cresce la pressione sui lavoratori

Le impietose condizioni di lavoro dell'era dell'industrializzazione sono state il catalizzatore che ha reso possibile l'entrata in vigore della legge sul lavoro. Ma nonostante disposizioni vincolanti sulla durata del lavoro, oggi le lavoratrici e i lavoratori attivi nell'industria sono sempre più oberati.

Occupazione di ragazzini, giornate di lavoro di 16 ore per sei giorni a settimana e spaventosi infortuni professionali: le condizioni d'impiego disumane all'epoca dell'industrializzazione non state la miccia che ha innescato la creazione della legge sul lavoro. Le disposizioni oggi vigenti in materia di durata massima del lavoro e durata minima del riposo, ma anche le norme riguardanti il lavoro a turni e svariate disposizioni di protezione del lavoro traggono origine da condizioni d'impiego indegne nell'industria del XIX secolo.

Pianificabilità e tutela

In effetti, queste norme legali hanno contribuito a migliorare notevolmente la protezione delle lavoratrici e dei lavoratori. I turni di lavoro sono regolamentati, il malsano lavoro notturno necessita di autorizzazione, e il personale è ulteriormente tutelato attraverso tempo di riposo supplementare in caso impiego notturno e altre misure di protezione del lavoro. «Il lavoro a turni è estenuante. Grazie a piani di lavoro vincolanti posso però programmare con sufficiente anticipo la vita di famiglia e il tempo libero», è l'opinione diffusa degli aderenti Syna attivi nell'industria. Inoltre, gli orari fissi dei turni dovrebbero limitare considerevolmente i problemi riguardanti le ore supplementari e il lavoro addizionale non remunerato.



Urs Fingerlin, lavoratore nell'industria chimica

Di professione sarei muratore, e a dire il vero i lavori manuali mi piacciono molto. Ma oggi come oggi l'enorme sforzo fisico che richiede questa professione è eccessivo. Il lavoro nel settore chimico mi ha affascinato fin dall'inizio: si toccano con mano la produzione, gli impianti, le apparecchiature, i processi. Come lavoratore chimico, una volta inserite le impostazioni nella macchina posso osservare il rimiscolamento, capire l'importanza delle temperature. Possono gestire la riuscita della produzione, sorvegliarla.

Fin tanto che imparo qualcosa di nuovo, rimango vitale. Mi piacciono le attività che richiedono di trovare una soluzione, che richiedono spirito d'iniziativa. Trovo importanti anche i contatti sociali. Mi piace organizzare – per esempio, pianificare un evento aziendale. Forse un giorno diventerò birraio nella Repubblica Dominicana (dove ho già vissuto per cinque anni).

STATUS QUO

**Lavoro gratuito e ore supplementari**

Purtroppo, non è sempre così. Il lavoro gratuito prestatato al cambio dei turni, più o meno diffuso secondo l'impresa, suscita parecchio malumore fra il personale industriale. Invece di diminuire, le ore supplementari aumentano. La pressione dei costi nei rami dell'industria globalizzati e le smanie di ristrutturazione hanno fatto sì che un numero sempre più esiguo di lavoratrici e lavoratori sia costretto ad espletare sempre più lavoro. Spesso gli operatori di macchine devono sorvegliare non una, ma più linee di produzione contemporaneamente. L'intensità del lavoro aumenta a livelli insalubri. E le assenze aumentano ulteriormente il carico e gli orari di lavoro.

Anche la crisi finanziaria e la successiva crisi dell'economia reale hanno messo notevolmente sotto pressione la durata del lavoro. L'estensione degli orari di lavoro senza compensazione salariale e aggressioni dei datori di lavoro sui supplementi per lavoro a turni, notturno, domenicale e supplementare non sono più una rarità. Solo grazie alla resistenza opposta dai sindacati è stato possibile richiamare all'ordine i datori di lavoro.

Flessibilità e orari di lavoro basati sulla fiducia

Le lavoratrici e i lavoratori del settore dell'industria sono senz'altro aperti, in misura ragionevole, al lavoro flessibile – in particolare se il datore di lavoro annuncia il lavoro supplementare con sufficiente anticipo e lo remunererà. Un dato di fatto che, purtroppo, non è più tanto scontato: gli orari di lavoro basati sulla fiducia, eufemismo con il quale i datori di lavoro designano il mancato rilevamento (contrario alla legge) della durata del lavoro, è sempre più diffuso anche nell'industria. Ma è proprio questa fiducia ad essere stata incrinata!

Recessioni, licenziamenti di massa e manager che riorganizzano, rispettivamente caotizzano le imprese a ritmi sempre più pressanti suscitano molte insicurezze fra il personale. Le lavoratrici e i lavoratori avvertono molto chiaramente ciò che purtroppo sono agli occhi di taluni manager: fattori di costo trasferiti,

risorse umane. E non persone che chiedono condizioni d'impiego oneste e sicure e tempo sufficiente da dedicare alla famiglia, allo svago e al riposo.

Un'opportunità

Questa minimizzazione dei costi non causa soltanto la soppressione e il trasferimento di impieghi, ma anche un aumento del lavoro temporaneo. Invece di avvalersi di questa forma d'impiego per coprire picchi di lavoro momentanei, un numero crescente di

«Si può lottare per il mantenimento soltanto di ciò che è stato contrattato e ancorato in un CCL. La buona volontà, da sola, non basta.»

Urs Fingerlin

imprese riduce il personale fisso per assumere – talvolta anche sull'arco di anni – lavoratrici e lavoratori esterni temporanei. Syna condanna duramente questa pratica, attuata al fine di risparmiare sui costi ma che consente anche di aggirare le norme dei contratti collettivi di lavoro ed espone le lavoratrici e i lavoratori a condizioni d'impiego precarie!

La situazione in cui versa attualmente l'industria offre però l'occasione per migliorare le condizioni d'impiego. La crescente carenza di apprendisti, forza lavoro e specialisti lamentata dai datori di lavoro rafforza la nostra posizione al tavolo delle trattative. Diversi studi commissionati dai datori di lavoro lo confermano, ma i piani alti faticano a capirlo: chi vuole impiegare personale di qualità deve offrire condizioni d'impiego attrattive. Anche il work-life balance è sempre più d'attualità. Le lavoratrici e i lavoratori chiedono a gran voce impieghi a tempo parziale, orari di lavoro pianificabili, congedi di maternità e di paternità interessanti, tempo remunerato per la cura dei figli malati e dei genitori anziani, asili nido, pari opportunità e uguaglianza salariale per le donne e regolamentazioni adeguate delle vacanze.

Insieme ai suoi aderenti Syna intende combattere con decisione gli sviluppi negativi nel settore dell'industria. Le regolamentazioni inerenti alla durata del lavoro non devono peggiorare ulteriormente, ben al contrario: vanno migliorate – per il bene delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche della stessa industria. Perché è il vostro lavoro, il vostro tempo: diamo equilibrio a lavoro e tempo libero!



RÜCKBLICK

Wegmarken der Höchst-Arbeitszeiten und Ferien in der Schweiz

Um 1830	15 Stunden pro Tag
Ab 1864	12 Stunden pro Tag
1877	Eidgenössisches Fabrikgesetz: 11 Stunden pro Tag (am Samstag 10 Stunden) = 65 Stunden pro Woche
1914	Revision Fabrikgesetz: 59 Stunden pro Woche (ab 1917 in Kraft)
1918	Landesstreik: Hauptanliegen 48 Stunden pro Woche
1919	Fabrikgesetz: 48 Stunden pro Woche
Nach 1946	Erste kantonale Ferienregelungen: 2 Wochen
1964	Arbeitsgesetz: 46 und 50 Stunden pro Woche, detaillierte Arbeitszeit- und Ruhezeitregelungen
1984	Obligationenrecht: 4 Wochen Ferien (5 Wochen für Jugendliche)
2009	Travail.Suisse und Syna reichen die Volksinitiative «6 Wochen Ferien für alle» ein (2012 an Urne gescheitert)
Heute	Arbeitsgesetz: 45 und 50 Stunden pro Woche

Gewerkschaftliche Erfolge

Hast du etwas Zeit ...?

Beim ersten Schweizer Streik 1837 in Glarus ging es um Glocken. Die Arbeiter wehrten sich, weil der Arbeitgeber mit dröhnenden Fabrikglocken den Arbeitsbeginn einläutete und sie nichts zu sagen hatten. Seit diesem ersten Streik hat sich sehr viel verändert.

Die Kontrolle über die Arbeitszeit und der Lohn sind die klassischen Forderungen der Arbeiterbewegung.

Deine Zeit – meine Zeit

Vieles wurde ohne Streik erreicht, aber zugunsten der Arbeitnehmenden nichts ohne Einsatz der Gewerkschaft. Im Gegensatz zu damals wollen heute viele Arbeitgeber nicht einmal ein kleines bimmeldes Glöckchen, um die Arbeitszeit zu messen. Nicht, dass sie damit die Anliegen der Arbeitnehmenden übernommen hätten, nein; Vertrauensarbeitszeit heisst das trügerische Zauberwort. Ohne Arbeitszeitkontrolle, also bloss basierend auf gegenseitigem Vertrauen, dass die Zeiten eingehalten würden, soll Arbeit bewertet werden. Da ist die Gefahr gross, dass Mehrarbeit ohne Lohn geleistet wird. Syna als Gewerkschaft verlangt zu Recht, dass das jetzige Arbeitsgesetz eingehalten wird, welches die Erfassung der Arbeitszeit verlangt. Kontrollen sind in diesem Fall nun mal besser als Vertrauen.

Gemeinsame freie Zeit

Damals 1837 musste noch während 15 Stunden pro Tag und an sechs Tagen in der Woche gearbeitet werden. Das erste Fabrikgesetz von 1877 brachte den Elf-

Stunden-Tag mit zehn Stunden am Samstag, also 65 Stunden pro Woche. Der Landesstreik von 1918 bewirkte, dass 1919 die wöchentliche Arbeitszeit auf 48 Stunden reduziert wurde. Heute haben wir 45 und 50 Stunden pro Woche als gesetzliche Arbeitszeitlimiten. Nur dank den von den Gewerkschaften ausgehandelten GAV haben wir in vielen Branchen tiefere wöchentliche Arbeitszeiten. Und «Papi und Mami» haben samstags auch mal frei.

Doch jetzt dreht sich das Rad wieder zurück. Immer mehr wird Arbeit rund um die Uhr verlangt. Wir wehren uns erfolgreich, damit Nachtarbeit nicht zur Normalarbeitszeit wird, dass eine Mehrheit der Berufstätigen samstags frei hat und dass der Sonntag nicht zu einem gewöhnlichen Arbeits- und Konsumtag verkommt. Denn nicht nur der Einzelne, sondern auch die Gesellschaft braucht gemeinsame Ruhezeit – den arbeitsfreien Sonntag.

Frei-Zeit

Und Ferien. Gesetzlich festgelegte zwei Wochen Ferien gab es erst mit kantonalen Regelungen ab 1946. Vorher konnten die Arbeitnehmenden nur in dringenden persönlichen und familiären Fällen unbezahlt ein bis zwei Tage bei der Arbeit fehlen, eine Entschädigung gab es nicht. Inzwischen sind vier Wochen Ferien für alle Arbeitnehmenden gesetzlich verankert, bis zum 20. Altersjahr sogar fünf.

Mit unserer Initiative verlangten wir 2012 «6 Wochen Ferien für alle». In einer immer hektischer werdenden Arbeitswelt, in der vom Einzelnen in immer weniger Zeit immer mehr Leistung erwartet wird, sind mehr Ferien eigentlich ein Teil der Fürsorgepflicht des

RÜCKBLICK



Arbeitgebers. Eingeschüchert durch die Drohung mit Arbeitsplatzverlust, hat das Schweizer Stimmvolk nein zu unserer berechtigten Forderung gesagt und die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften aufgefordert, sozialpartnerschaftlich mehr Ferien auszuhandeln. Das machen wir. Aber Tatsache ist, dass das nur sehr langsam geht und ein grosser Teil der Beschäftigten keinem GAV unterstellt ist. Wir bleiben aber dran.

Zeit für die Familie

Eine Endlosgeschichte war die Einführung Mutterschaftsversicherung. Zwar wurde schon sehr früh anerkannt, dass Schwangere und Mütter nach der Niederkunft während einer gewissen Zeit nicht beschäftigt werden dürfen. Die Lohnfortzahlung war aber gesetzlich ungenügend geregelt. Bereits 1920 wurde die Schaffung einer Mutterschaftsversicherung verlangt. 1945 wurde sie in der Verfassung festgehalten, doch die obligatorische Mutterschaftsversicherung kennen wir erst seit 2005.

Und Vaterschaftsurlaub? Da hat Syna in verschiedenen GAV und nach zähen Verhandlungen ein paar Tage Vaterschaftsurlaub erstritten. Aber es braucht noch viel Einsatz, bis wir ähnlich gute Lösungen für den Vaterschaftsurlaub haben wie unsere nördlichen Nachbarn. Zum Beispiel Norwegen, das maximal 44 Wochen Elternzeit kennt, mindestens sechs Wochen für den Vater. Diese grosszügigen Regelungen des Vaterschaftsurlaubs verfolgen zwei Ziele: die Beziehung zwischen Vater und Kind zu stärken sowie die Gleichstellung der Geschlechter in der Familie und auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Gleichstellung, Frauenlöhne, Familie und Beruf, Chancen auf dem Arbeits-

markt, Kinderbetreuungsmöglichkeiten und höhere Kinderzulagen sind andere grosse Themen, welche zu unserem Kongressthema «Meine Arbeit – Meine Zeit» gehören.

Lebensarbeitszeit

In diesen Monaten diskutieren wir in der Schweiz über die Altersvorsorge 2020, die zukünftige Ausgestaltung der ersten und zweiten Säule. Bereits 2002 hat Syna einen runden Tisch über die Altersvorsorge verlangt. Daher begrüssen wir das Vorgehen von Bundesrat Berset, die Revision der AHV mit der beruflichen Vorsorge (BVG) zu koppeln. Die Revision Altersvorsorge 2020 wird wohl auch eine lange Geschichte, sind doch die Positionen der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden und damit auch jene der politischen Parteien weit auseinander.

Eines ist für uns elementar wichtig: Zuerst muss ein für tiefere Einkommen möglicher vorzeitiger Altersrücktritt bei den gesetzlichen Altersvorsorgewerken möglich sein, bevor überhaupt über eine Veränderung des Rentenalters diskutiert wird. Dass ein frühzeitiger Altersrücktritt finanziell möglich ist, hat Syna zusammen mit sozialen, verantwortungsbewussten Arbeitgebern in Pionierarbeit zuerst in kantonalen GAV eingeführt und dann auf schweizerischer Ebene in vielen GAV des Bauhaupt- und Baunebengewerbes ausgehandelt. Die Möglichkeit, nach einem harten Arbeitsleben frühzeitig in den verdienten Ruhestand gehen zu können, gehört auch zur Achtung der Würde des Menschen, und das ist einer unserer sozialetischen Grundsätze.

Wir bleiben dran. Dafür nehmen wir uns Zeit. Unsere Arbeit = deine Zeit.





RÉTROSPECTIVE

Jalons des horaires de travail maximaux et des vacances en Suisse

Vers 1830	15 heures par jour
Dès 1864	12 heures par jour
1877	Loi fédérale sur le travail dans les fabriques: 11 heures par jour (10 heures le samedi) = 65 heures par semaine
1914	Révision de la Loi fédérale sur le travail dans les fabriques: 59 heures par semaine (entrée en vigueur en 1917)
1918	Grève générale: parmi les revendications, l'introduction de la semaine de 48 heures
1919	Loi fédérale sur le travail dans les fabriques: 48 heures par semaine
Après 1946	Premières réglementations cantonales sur les vacances: 2 semaines
1964	Loi sur le travail: 46 et 50 heures par semaine, réglementations détaillées sur les horaires de travail et les temps de repos.
1984	Code des obligations: 4 semaines de vacances (5 semaines pour les jeunes)
2009	Travail.Suisse et Syna déposent l'initiative populaire «6 semaines de vacances pour tous» (a échoué en votation populaire en 2012)
Aujourd'hui	Loi sur le travail: 45 et 50 heures par semaine

Succès syndicaux

As-tu un peu de temps...?

Ce sont des cloches qui ont déclenché la première grève en Suisse, à Glaris, en 1837. Les employés-es n'acceptaient pas que l'employeur leur impose le moment du début du travail avec une sonnerie de cloches, sans qu'ils aient rien à dire. Depuis, les revendications se suivent et se ressemblent...

Le contrôle du temps de travail et le salaire restent les revendications classiques du mouvement ouvrier.

Ton temps – mon temps

Des résultats ont été obtenus, sans le recours à la grève, mais pas sans l'engagement des syndicats. Contrairement à ce qui se passait à l'époque, nombreux sont aujourd'hui les employeurs qui ne veulent même pas d'une clochette pour mesurer le temps de travail. Pas parce qu'ils se sont rendus aux arguments des travailleurs et travailleuses, non, ils invoquent les mots magiques «horaires de confiance». Selon ce concept, le travail doit être évalué sur la base d'une confiance réciproque, sans contrôle du temps de travail. C'est la porte ouverte aux heures supplémentaires non rémunérées. Syna, dans son rôle de syndicat, demande à juste titre que soit appliquée l'actuelle Loi sur le travail, rendant obligatoire l'enregistrement du temps de travail. Dans ce domaine, les contrôles valent mieux que la confiance.

Un jour de repos général

En 1837, on travaillait encore quinze heures par jour, six jours par semaines. La première Loi fédérale sur le travail dans les fabriques, datant de 1877, a réduit la journée de travail à onze heures, dix le samedi, soit 65 heures par semaine. En conséquence de la grève générale de 1918, la semaine de travail de 48 heures est entrée en vigueur dès 1919. Aujourd'hui, la loi impose 45 et 50 heures comme limite supérieure du temps de travail hebdomadaire. C'est uniquement grâce aux CCT négociées par les syndicats que de nombreuses branches appliquent des horaires de travail moins longs. Et «papa et maman» peuvent aussi avoir congé le samedi.

Pourtant, nous assistons aujourd'hui à une régression. Les employeurs sont de plus en plus nombreux à réclamer des horaires de travail répartis sur 24 heures. Nous nous engageons avec succès contre la banalisation du travail de nuit, pour qu'une majorité de travailleuses et travailleurs aient congé le samedi et pour que le dimanche ne devienne pas un jour de travail et de consommation comme les autres. Parce que ce ne sont pas seulement les individus, mais la société tout entière qui a besoin d'une journée de repos générale – le dimanche sans travail.

Temps libre

Et vacances. Ce n'est qu'en 1946 qu'ont été introduites les premières réglementations cantonales fixant deux semaines de vacances. Auparavant, il fallait des circonstances personnelles ou familiales ex-

RETROSPECTIVE



ceptionnelles pour que les travailleurs et travailleuses soient autorisés à prendre un ou deux jours de congé, sans paie ni compensation. Entretemps, tous les employés-es bénéficient de quatre semaines de vacances annuelles garanties par la loi, et même cinq semaines jusqu'à la 20^e année.

En 2012, notre initiative demandait «6 semaines de vacances pour tous». Dans un monde du travail où le rythme s'emballa, où les individus ont toujours moins de temps pour fournir toujours plus de travail, une augmentation des vacances fait partie du devoir d'assistance des employeurs. Effrayé par la menace de pertes d'emploi, le peuple suisse a voté «non» à notre initiative pourtant légitime, et a chargé les associations patronales et les syndicats de négocier plus de vacances par le biais du partenariat social. Ce que nous faisons. Mais il demeure que la situation n'évolue que lentement et qu'une grande partie des employés-es ne sont pas soumis à une CCT. Mais nous persévérons.

Du temps pour la famille

Introduire l'assurance maternité fut une longue, très longue histoire, bien qu'il ait été très tôt communément admis que les femmes enceintes et les mères venant d'accoucher devaient cesser de travailler un certain temps. Le problème était qu'il y avait des lacunes dans la législation relative au maintien du salaire. La création d'une assurance maternité, demandée dès 1920, a finalement été inscrite dans la Constitution fédérale en 1945. Elle n'est cependant obligatoire que depuis 2005. Et le congé paternité? A l'issue d'après négociations, Syna est parvenu à arracher quelques jours de congé paternité dans différentes CCT. Mais il nous reste un chemin long et ardu à parcourir pour parvenir à des solutions comparables à celles adoptées par nos voisins nordiques. La Norvège, par exemple, accorde un maximum de 44 semaines de

congé parental, six semaines minimum pour le père. Ces réglementations généreuses du congé paternité visent deux objectifs: renforcer la relation père-enfant et accroître l'égalité des sexes au sein de la famille et sur le marché du travail.

Les solutions de garde des enfants et une hausse des allocations familiales figurent au nombre des thèmes importants que nous aborderons au cours de notre Congrès «Mon travail – mon temps».

Durée de la vie professionnelle

Ces mois-ci, nous débattons en Suisse de la «Prévoyance vieillesse 2020», soit la réforme du 1^{er} et du 2^e pilier. En 2002 déjà, Syna demandait une table ronde sur le thème de la prévoyance vieillesse. Nous saluons donc la démarche du Conseiller fédéral Alain Berset qui associe la révision de l'AVS à celle de la prévoyance vieillesse. «Prévoyance vieillesse 2020» s'annonce, certes, comme un projet de longue haleine, les positions des employeurs, des travailleurs et travailleuses et des différents partis politiques étant d'ores et déjà très divergentes.

Une chose est pour nous essentielle: il faut rendre la retraite anticipée possible pour les revenus les plus bas, par le biais des institutions de prévoyance, avant d'aborder le sujet d'une modification de l'âge de la retraite. Syna a fait œuvre de pionnier et prouvé que la retraite anticipée était possible en négociant avec des employeurs, conscients de leurs responsabilités, son introduction dans des CCT cantonales, puis nationales des branches du secteur principal de la construction et du second-œuvre. Nous considérons qu'offrir la possibilité de bénéficier d'une retraite bien méritée après une vie de dur labeur, c'est reconnaître la dignité humaine. Et cela fait partie de nos principes sociaux éthiques de base.

Nous persévérons dans nos efforts et y investissons le temps nécessaire. Notre travail = ton temps.





RETROSPETTIVA

Le pietre miliari del tempo di lavoro massimo e delle vacanze in Svizzera

Attorno al 1830	15 ore al giorno
Dal 1864	12 ore al giorno
1877	Legge federale sul lavoro nelle fabbriche: 11 ore al giorno (10 ore di sabato) = 65 ore settimanali
1914	Revisione della legge sul lavoro nelle fabbriche: 59 ore settimanali (in vigore dal 1917)
1918	Sciopero nazionale – richiesta principale: 48 ore settimanali
1919	Legge sul lavoro nelle fabbriche: 48 ore settimanali
Dopo il 1946	Prime regolamentazioni cantonali delle vacanze: 2 settimane all'anno
1964	Legge sul lavoro: 46 e 50 ore settimanali, norme dettagliate sulla durata del lavoro e del riposo
1984	Diritto delle obbligazioni: 4 settimane di vacanze (5 settimane per i giovani)
2009	Travail.Suisse e Syna depositano l'iniziativa popolare «6 settimane di vacanze per tutti» (respinta alle urne nel 2012)
Oggi	Legge sul lavoro: 45 e 50 ore settimanali

Conquiste sindacali

Hai tempo per...?

Uno dei primi scioperi, indetto a Glarona nel 1837, era diretto contro la campana con la quale il datore di lavoro segnalava l'inizio e la fine della giornata lavorativa senza che gli operai avessero minimamente voce in capitolo. Da allora le cose sono decisamente cambiate.

La verifica del tempo di lavoro e del salario sono le rivendicazioni tradizionali dei movimenti dei lavoratori.

Il tuo tempo, il mio tempo

Molte conquiste delle lavoratrici e dei lavoratori sono state conseguite senza ricorrere allo sciopero, ma nessuna senza l'impegno dei sindacati. Oggigiorno molti datori di lavoro non vogliono il tintinnio nemmeno di un piccolo campanellino che segni il tempo di lavoro. E non perché si siano fatti carico di questa esigenza del personale, anzi: «orario di lavoro basato sulla fiducia», è l'ingannevole parola magica. Il lavoro viene misurato senza controlli del tempo di lavoro, basandosi quindi esclusivamente sulla fiducia reciproca che gli orari siano rispettati. Il rischio è notevole che venga prestato lavoro supplementare successivamente non remunerato. Come sindacato, Syna esige a giusto titolo il rispetto dell'attuale legge sul lavoro, che prescrive il rilevamento del tempo di lavoro. In quest'ambito i controlli sono meglio della fiducia.

Tempo libero collettivo

Nel 1837 si era costretti a lavorare 15 ore durante sei giorni a settimana. La prima legge sul lavoro nelle fab-

briche del 1877 introdusse la giornata di undici ore, con dieci ore di lavoro il sabato, ovvero 65 ore settimanali. Lo sciopero nazionale del 1918 permise di ridurre a 48 ore la settimana lavorativa a partire dal 1919. Oggi i limiti legali sono di 45 e 50 ore di lavoro settimanali. Se in molti rami professionali la durata del lavoro settimanale è inferiore – e talvolta papà e mamma hanno entrambi il sabato libero – è grazie ai contratti collettivi di lavoro negoziati dai sindacati.

Ma la ruota sta girando di nuovo all'incontrario. Alle lavoratrici e ai lavoratori si chiede sempre più spesso disponibilità a qualsiasi ora. Ci stiamo battendo con successo affinché il lavoro notturno non diventi tempo di lavoro normale, a favore del sabato libero per buona parte delle lavoratrici e dei lavoratori e affinché la domenica non degeneri in un giorno di lavoro e di consumo come gli altri. Infatti, non solo il singolo, ma la società nel suo insieme necessita di tempo libero collettivo – la domenica senza lavoro.

Tempo libero

E di vacanze. A partire dal 1946, le prime regolamentazioni cantonali introdussero il diritto a due settimane di ferie all'anno. Prima che entrassero in vigore queste norme, i lavoratori potevano assentarsi dal lavoro per uno, due giorni – non remunerati – soltanto in caso di urgenza personale o familiare, senza indennità. Oggi la legge prevede quattro settimane di vacanze per tutti i lavoratori e le lavoratrici, addirittura cinque fino al 20° anno d'età.

Con la nostra iniziativa, nel 2012 abbiamo chiesto «6 settimane di vacanze per tutti». In un mondo del lavoro sempre più frenetico che dal singolo chiede prestazioni sempre maggiori in tempi sempre più concentra-

RETROSPETTIVA



ti, vacanze più lunghe rientrano, in fondo, nei doveri di assistenza del datore di lavoro. Intimorito dall'eventualità di perdere impieghi, il popolo ha respinto questa nostra legittima richiesta, chiedendo alle associazioni padronali e ai sindacati di negoziare più ferie tramite il partenariato sociale. È ciò che stiamo facendo. Sta di fatto che le cose avanzano molto lentamente e una fetta considerevole di lavoratrici e lavoratori non beneficia di un contratto collettivo di lavoro. Ma noi non demordiamo.

Tempo per la famiglia

L'introduzione dell'assicurazione maternità – una storia infinita! Nonostante fosse chiaro da tempo che le donne in gravidanza e le neomamme non debbano essere impiegate per un certo periodo di tempo prima e dopo il parto, le disposizioni di legge riguardanti il pagamento del salario durante il congedo di maternità erano ancora insufficienti. Già nel 1920 si chiedeva la creazione di un'assicurazione di maternità. Nel 1945 questo diritto fu ancorato nella Costituzione, ma l'assicurazione obbligatoria venne introdotto solamente nel 2005.

E il congedo di paternità? In diversi CCL, al prezzo di dure contrattazioni, Syna è riuscito ad ottenere qualche giorno di congedo per i neopadri. Ma ci vorrà ancora parecchio impegno per ottenere regolamentazioni buone come quelle dei nostri vicini settentrionali. La Norvegia, ad esempio, prevede un congedo parentale massimo di 44 settimane e almeno sei settimane per il padre. Questa generosa normativa del congedo di paternità persegue due obiettivi: rafforzare la relazione padre-neonato e migliorare la parità dei generi in

seno alla famiglia e sul mercato del lavoro. Parità, salari delle donne, famiglia e lavoro, opportunità sul mercato del lavoro, cura dei figli e assegni per i figli più consistenti sono altri grandi assunti del nostro tema del Congresso «Il mio lavoro, il mio tempo».

Vita attiva

In questi mesi in Svizzera si sta discutendo sulla previdenza per la vecchiaia 2020, il futuro assetto del primo e del secondo pilastro. Già nel 2002 Syna aveva reclamato una tavola rotonda sulla previdenza per la vecchiaia. Apprezziamo dunque l'iter del Consigliere federale Berset: coordinare la revisione dell'AVS con la previdenza professionale (LPP). Anche la riforma «Previdenza per la vecchiaia 2020» sarà una storia lunga, viste le posizioni divergenti di datori di lavoro e lavoratori e, di riflesso, dei partiti politici.

Una cosa è, a nostro avviso, importante: prima di discutere una modifica dell'età di pensionamento, il sistema previdenziale dovrebbe consentire ai redditi più bassi di optare per il pensionamento anticipato. Grazie alla collaborazione di datori di lavoro sociali e responsabili, Syna ha dimostrato che il pensionamento anticipato è finanziariamente sostenibile – introducendo questa norma dapprima in CCL cantonali e poi a livello nazionale in molti CCL dell'edilizia principale e dei rami accessori dell'edilizia. La possibilità di anticipare la meritata pensione al termine di una faticosa vita attiva è un segno di rispetto per la dignità del lavoratore, nel pieno spirito dei nostri principi di etica sociale.

Noi non desistiamo. Ci prendiamo tutto il tempo necessario. Il nostro lavoro = il tuo tempo!





Es betrifft uns alle

Höchste Zeit für faire Arbeitszeiten!

Vertrauensarbeitszeit, Gratisarbeit, Flexibilität bis zum Brechen, kurzfristige Änderungen am Arbeitsplan; die Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmenden in der Schweiz sind alles andere als fair. Das provoziert nicht nur Unmut, sondern kann sich auch auf die Gesundheit auswirken. Es ist höchste Zeit zu handeln.

Unter dem Titel «Meine Arbeit, meine Zeit – Stopp dem Zeitklau!» präsentierte Syna ihren Mitgliedern Anfang 2014 eine Zusammenstellung der Probleme und Forderungen rund um das Thema Arbeitszeit. Die Rückmeldungen sind deutlich: Probleme mit der Arbeitszeitgestaltung, Stress und das Ungleichgewicht von Arbeits- und Freizeit sind branchenübergreifend und altersunabhängig weit verbreitet – Tendenz zunehmend. Negative Entwicklungen, welche die Arbeitszeit und somit die Lebenszeit belasten, sind:

- Zeitdruck
- Schwierigkeiten bei der Koordination von Arbeits- und Familienzeit
- kurzfristig geänderte Arbeitspläne
- nicht mehr abschalten können
- Gratisarbeit aufgrund ungenügender oder fehlender Arbeitszeiterfassung

Die Gewerkschaften haben in den letzten Jahren mit Erfolg die Lohnfrage in den Fokus gerückt und so Tiefst- und Mindestlöhne angehoben oder den Schutz vor Lohndumping im Rahmen der flankierenden Massnahmen verbessert. Gleichzeitig zeigen Untersuchungen sowie die Rückmeldungen unserer Mitglieder auf, dass die Arbeitsbedingungen rund um die Arbeitszeit schlechter werden, anstatt sich zu verbessern. Immer mehr geraten sie in Widerspruch mit legitimen Bedürfnissen der Arbeitnehmenden. Syna wird sich darum mit grossem Engagement für bessere Arbeitszeit-Bedingungen einsetzen. Unser Ziel: Arbeit und Freizeit im Gleichgewicht!

Druck und Stress

Langes und pausenloses Arbeiten ist ungesund. So zeigen unzählige Studien, dass das Unfallrisiko mit steigender Arbeitsdauer schnell zunimmt. Eine andere Untersuchung zeigt auf: Wer häufig länger als 10 Stunden pro Tag arbeitet, klagt entsprechend zuneh-

mend über Erschöpfung und hat vermehrt körperliche Beschwerden. Pausenloses Arbeiten schadet nicht nur der Gesundheit, sondern ist auch weniger produktiv als wenn regelmässig Pausen gemacht werden – auch dazu gibt es Studien.

Umso bedenklicher müssen uns weitere Untersuchungsergebnisse stimmen: Wir sind ein Volk von Werktätigen, das zunehmend Überstunden leistet. Knapp 200 Millionen Überstunden waren es 2013. Dies entspricht 105 000 Vollzeitstellen. Dem gegenüber stehen 127 054 Arbeitslose, die Ende Juli 2014 bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) eingeschrieben waren: Die Arbeit ist ungerecht und ungesund verteilt! Zudem zeichnet die Seco-Stressstudie aus dem Jahr 2010 branchenübergreifend ein alarmierendes Bild. Ein Drittel der erwerbstätigen Bevölkerung fühlt sich häufig oder sehr häufig bei der Arbeit gestresst – eine deutliche Zunahme gegenüber dem Jahr 2000. Die Studie benennt insbesondere folgende Gründe: «Bei den möglichen Ursachen für Stress zeigt sich, dass die folgenden mit dem Stress empfinden zusammenhängen: unklare Anweisungen, Zeitdruck, Arbeit in der Freizeit, überlange Arbeitstage, die Anforderung, in der Arbeit Gefühle zeigen zu müssen, die mit den eigenen nicht übereinstimmen sowie soziale Diskriminierung. Unterbrechungen in der Arbeit sind einer der häufigsten Belastungsfaktoren und korrelieren mit Gesundheitsproblemen, aber nicht mit dem Stressempfinden.» Und das kostet! Im Jahr 2000 hat das Seco die Kosten aufgrund des Arbeitsstresses mit 4,2 Milliarden Franken beziffert. Warum veröffentlicht es keine neueren Zahlen mehr? Dies wäre umso dringlicher, da Studien aufzeigen, dass der Arbeitsdruck, das Arbeitstempo und überlange Arbeitstage zunehmen.

Die ungesunde Arbeitsbelastung nimmt zu und mit ihr der Druck, dass diese Fakten ernst genommen und Lösungen erarbeitet werden müssen. Syna ist bereit dazu.

Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben

Herr oder Frau Durchschnitt arbeitet 8,3 Stunden pro Tag. Rechnen wir noch eine Dreiviertelstunde Mittagspause und eine Stunde Arbeitsweg dazu und zählen sieben Stunden Schlaf ab, verbleiben noch knapp 7 Stunden Zeit fürs Privatleben. Privatzeit, um einzukaufen und zu essen, Zeit für Kinder und Partnerschaft, um Freunde zu treffen, Sport zu treiben, ein Buch zu lesen. 42 Prozent eines Arbeitstages sind also von der Arbeit bestimmt. Und wenn

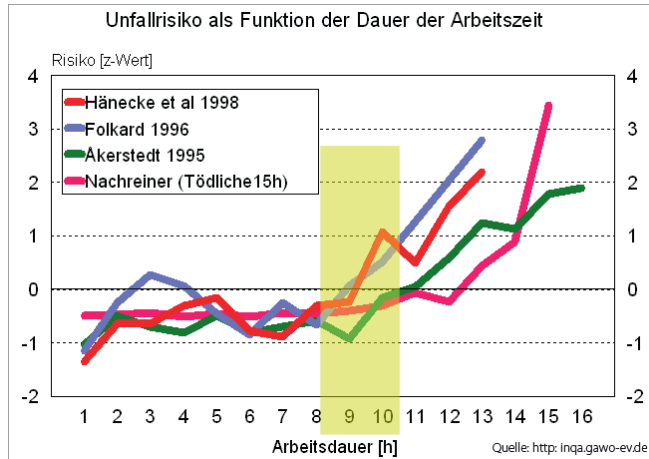
PROBLEMANALYSE



diese Arbeitszeit wie oben beschrieben als immer belastender empfunden wird, bleibt für die Familie, das freiwillige Engagement oder die Freizeit kaum mehr Energie übrig.

Familienarbeit und der freiwillige Einsatz in der Gemeinschaft sind wichtige Pfeiler unseres Zusammenlebens. Für ein gesundes Leben braucht es einen Ausgleich zwischen unserer Arbeitsleistung auf der einen Seite und unserer Freizeit, in der wir uns erholen, Familienarbeit leisten sowie gesellschaftlich betätigen auf der anderen Seite. Doch die berufliche Belastung wiegt zunehmend schwerer: Stress bei der Arbeit, die dauernde Verfügbarkeit und Angst um den Arbeitsplatz lasten schwer. So bleibt immer weniger Energie und Zeit zur Verfügung für Haushalt und Kinder, Sport und Spass, Kultur und Politik, für Freunde und sich selbst, für Erholung und Musse.

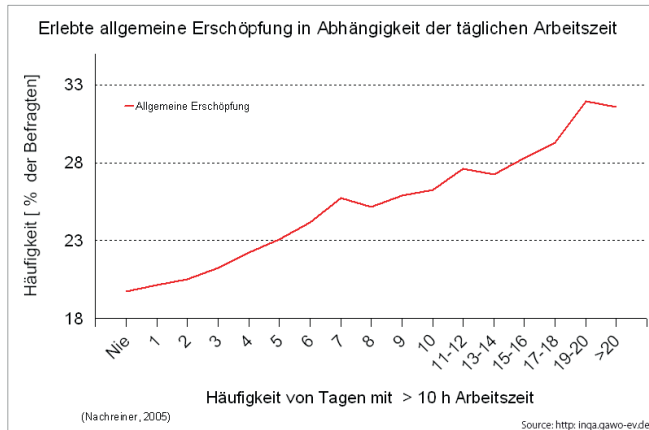
Zu Synas Kompass gehören die Menschenwürde und das Gemeinwohl. Beide Werte fordern eine



Einseitige Flexibilität

Flexibilität ist das Zauberwort der Unternehmen. Für viele Arbeitnehmende bedeutet dies kurzfristige oder gar keine Arbeitseinsatzplanung. Per SMS werden Arbeitnehmende im letzten Moment aufgeboten. Zerstückelte Arbeitseinsätze, Zimmerstunden und dadurch überlange Arbeitstage kommen in immer mehr Branchen vor. Und wenn der Umsatz stockt bzw. die Aufträge fehlen, schicken Arbeitgeber ihre

Angestellten frühzeitig und entschädigungslos nach Hause. Um gleich darauf wieder Überstunden von ihnen zu verlangen, damit «just in time» produziert werden kann. Diese masslos verlangte Flexibilität ist schlecht für die Gesundheit und Motivation der Arbeitnehmenden. Flexibilität aus Arbeitgebersicht heisst auch, die Anforderungen an die Arbeitnehmenden laufend zu erhöhen, damit diese polyvalent (d. h. möglichst flexibel) an verschiedenen Arbeitsplätzen eingesetzt werden können. Wie wird diese Einsatzbereitschaft belohnt? Was geschieht



Arbeitswelt, in der die Arbeitnehmenden als Menschen wahrgenommen werden, mit Bedürfnissen, die über die Arbeit hinausgehen. Familienarbeit muss mit der Arbeit vereinbart werden können. Vereinsarbeit, gemeinschaftliche Unternehmungen, Entspannung, Kultur und Sport sind selten wirtschaftlich interessant, dienen jedoch dem Gemeinwohl. Arbeit und Freizeit sind aus dem Gleichgewicht. Indem die Arbeitszeit menschenwürdiger gestaltet wird, kann das Gleichgewicht wiederhergestellt werden.

mit den Arbeitnehmenden, die diesen steigenden Ansprüchen nicht genügen?

Hingegen zeigen sich die gleichen Arbeitgeber äusserst unflexibel, wenn es um die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden geht. Frühzeitige Planung der Arbeitseinsätze, Vaterschaftsurlaub, Zeit für die Pflege kranker Familienangehöriger oder spontane Freizeit, um einen sonnigen Tag zu geniessen, scheitern zu oft an sturen Arbeitgebern. Denselben Arbeitgebern, die grösste Flexibilität von ihren Mitarbeitenden fordern.



Der Preis ist hoch, wenn dem kurzfristigen Gewinn so flexibel hinterhergehetzt werden muss. Die Gesundheit und Lebensqualität der Arbeitnehmenden leidet. Die Kosten für Gesellschaft und Natur nehmen laufend zu, wenn immer nur die Gewinne der Aktionäre anstatt die Lebensqualität maximiert werden.

Arbeitszeit ist Geld

Der Einzelarbeitsvertrag wird durch die Arbeitszeit und den dafür zu zahlenden Lohn definiert. Arbeitszeitfragen sind darum auch immer für das Einkommen der Arbeitnehmenden bedeutend. Unter dem verschleiern Titel Vertrauensarbeitszeit haben immer mehr Arbeitgeber die Arbeitszeiterfassung ihrer Mitarbeitenden abgeschafft. Diese Praxis verstösst gegen das Arbeitsgesetz. Die Folge: Arbeit, die über die vertraglichen Vereinbarungen hinausgeht, wird nicht entschädigt und kann nicht kompensiert werden. Den Arbeitnehmenden wird die Basis entzogen, um die zeitliche (Über-)Belastung beim Chef geltend machen zu können. Syna wehrt sich gegen diese besorgniserregende Entwicklung. Geleistete Arbeit muss entschädigt werden! Anstatt die Arbeitszeiterfassung durchzusetzen, wollen bürgerliche Kreise diese für tausende Arbeitnehmende abschaffen!

Eine repräsentative Umfrage im Auftrag von Syna für den März 2014 hat ergeben: 14 Prozent der Arbeitnehmenden leisten Mehrarbeit, ohne dass sie dafür entschädigt werden. Stellt man dies in Beziehung zur geleisteten jährlichen Überstundenarbeit, dem Bruttomedianlohn und der betriebsüblichen Arbeitszeit, so entspricht dies einem Betrag von jährlich etwa einer Milliarde Franken Gratisarbeit. Eine Milliarde, die den Arbeitnehmenden vorenthalten wird und auf die notabene auch keine Sozialversicherungsbeiträge erhoben werden können. Hier werden tausende Arbeitnehmende um ihre «erkämpfte» Entschädigung oder um die Kompensation von geleisteter Mehrarbeit gebracht!



Andere Beispiele zeigen ebenfalls, dass die Arbeitszeitgestaltung immer auch das Portemonnaie betrifft: Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Mehrarbeit geraten zunehmend unter Druck, die Wege zu unterschiedlichen Arbeitsorten werden nicht bezahlt, Schichtübergaben zum Teil nicht entschädigt. Wenn Mittagspausen am Arbeitsplatz erfolgen müssen, mit einem Blick auf die Überwachungskamera oder jederzeit abrufbereit, so muss diese entschädigt werden – was längst nicht immer der Fall ist.

Studien und Berichte

Die in diesem Kapitel genannten Zahlen und Tendenzen sind öffentlich zugänglichen Studien des Seco entnommen. So z. B. Fünfte europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen 2010, Schweizer Perspektive

(Seco, Fachhochschule Nordwestschweiz, August 2012) / Arbeitsmarktindikatoren 2013 / Die Lage auf dem Arbeitsmarkt, Seco, August 2014 / Stresstudie Seco, 2010

Nous sommes toutes et tous concernés-es

Il est grand temps d'établir des horaires de travail équitables!

Horaires de travail de confiance, travail gratuit, flexibilité poussée jusqu'au point de rupture, changements de dernière minute apportés aux plans de travail; les conditions de travail des employés-es en Suisse sont loin d'être équitables. Cela ne suscite pas seulement la mauvaise humeur, mais peut aussi avoir des conséquences néfastes sur la santé. Il est grand temps d'agir.

Sous le titre «mon travail, mon temps – Halte au vol du temps!», Syna a consulté ses membres début 2014 en leur présentant des problèmes et des revendications relatifs au temps de travail. Les réactions l'ont clairement montré: l'aménagement du temps de travail, le stress et le déséquilibre entre temps de travail et temps libre sont des problèmes largement répandus et de plus en plus fréquents, indépendamment des branches et de l'âge des travailleurs et travailleuses. Ils influencent négativement la vie professionnelle – qui, ne l'oublions pas, représente du temps de vie – de diverses manières:

- Pression des délais
- Difficultés à concilier vie professionnelle et vie de famille
- Horaires de travail modifiés à court terme
- Difficulté ou impossibilité à déconnecter
- Travail gratuit en raison d'une saisie du temps de travail lacunaire ou inexistante

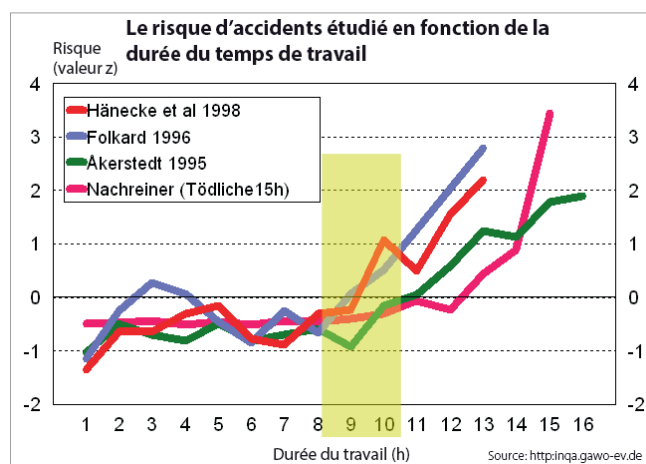
Au cours de ces dernières années, les syndicats se sont attaqués avec succès au problème des salaires, obtenant une hausse des salaires les plus bas et des salaires minimaux et améliorant la protection contre le dumping salarial dans le cadre des mesures d'accompagnement. Parallèlement cependant, les échos que nous recevions de nos membres révélaient une péjoration des conditions de travail sur le plan des horaires, qui sont loin de répondre aux besoins légitimes des travailleurs et travailleuses. Syna a donc choisi de s'engager avec force

pour une amélioration des horaires de travail. Notre but: établir l'équilibre entre travail et loisirs!

Pression et stress

Il est malsain de travailler trop longtemps et sans pause. Ainsi, d'innombrables études ont-elles démontré que le risque d'accident croît exponentiellement avec l'allongement de la durée du travail. Une autre enquête révèle que les personnes travaillant plus de 10 heures par jour sont plus nombreuses à se plaindre d'épuisement et ont plus de problèmes physiques. Selon d'autres études encore, le travail sans pause n'est pas seulement nocif pour la santé, il est aussi moins productif que lorsque des pauses sont observées régulièrement.

Dans ce contexte, les résultats d'enquêtes suivantes inciteront d'autant plus à réflexion: les employés-es suisses effectuent toujours plus d'heures supplémentaires, qui ont atteint un total de 200 millions en 2013. Cela représente 105 000 emplois à plein-temps. D'un autre côté, les chercheurs d'emploi inscrits dans les offices régionaux de placement (OPR) étaient au nombre de 127 054 à la fin juillet 2014. Le travail est réparti de façon injuste et malsaine! L'étude sur le stress réalisée par le SECO en 2010 dresse un état des lieux alarmant, toutes branches confondues. Un tiers de la population active se sent souvent, voire très souvent, stressé au travail, ce qui représente un net accroissement par rapport aux résultats de l'année 2000. L'étude explique cette situation de la manière suivante: «Parmi les pos-





sibles causes de stress, on retient: des instructions peu claires, la pression des délais, le travail pendant le temps libre, les journées de travail trop longues, l'obligation d'exprimer sur le lieu de travail des sentiments qui ne correspondent pas à ceux ressentis, ainsi que la discrimination sociale. Les interruptions durant le travail constituent l'un des facteurs péjorants les plus fréquents, en corrélation avec les problèmes de santé mais pas avec le sentiment de stress.» Et ça coûte cher! En l'an 2000, le SECO a évalué les coûts liés au stress sur le lieu de travail à 4,2 milliards de francs. Pourquoi ne publie-t-il pas de chiffres plus récents? Ce serait d'autant plus urgent que des études montrent que la pression au travail, le rythme du travail et les journées de travail trop longues vont en augmentant.

La surcharge de travail malsaine s'accroît, et avec elle l'urgence de prendre ces faits au sérieux et de trouver des solutions. Syna est prêt à s'atteler à la tâche.

Compatibilité entre vie privée et vie professionnelle

L'horaire moyen de travail est de 8,3 heures par jour. Si nous y ajoutons trois quart d'heure de pause de midi et une heure de trajet, plus sept heures de sommeil, il ne reste, sur 24 heures, que sept heures pour la vie privée. Un temps à partager entre les achats, les repas, le temps à consacrer aux enfants et au conjoint, aux amis, à faire du sport ou lire un livre. Ainsi, 42 pour cent d'une journée de travail sont-ils déterminés par le travail. Et lorsque ce temps devient de plus en plus pesant – comme décrit ci-dessus – il ne reste presque plus d'énergie pour la famille, le bénévolat ou les loisirs.

Le travail pour la famille et le bénévolat dans la communauté sont des piliers essentiels de notre vie communautaire. Pour mener une vie saine il faut parvenir à un équilibre entre la charge que représentent la vie professionnelle et le temps libre, qui nous permet de

nous ressourcer, d'effectuer des tâches familiales et de nous engager au sein de la communauté. Mais voilà, la charge professionnelle devient de plus en plus lourde: le stress lié au travail, l'exigence d'une constante disponibilité et la peur de perdre son emploi vont croissant. Il reste donc toujours moins d'énergie et de temps à consacrer au ménage et à la famille, au sport et aux loisirs, à la culture et à la politique, aux amis et à soi-même, à la récupération et aux loisirs.

Parmi les valeurs phares pour Syna, il y a la dignité humaine et le bien commun. Pour les respecter, il faut un monde du travail sans lequel les travailleurs et travailleuses sont considérés comme des êtres humains ayant des besoins au-delà du travail. Les tâches à consacrer à la famille doivent être compatibles avec le travail. Le travail syndical, les actions sociales, la détente, la culture et le sport ont beau n'être qu'exceptionnellement intéressants d'un point de vue économique, ils sont utiles au bien commun. Il y a un déséquilibre entre travail et loisirs. L'équilibre peut être rétabli par un aménagement des horaires de travail plus conformes à la dignité humaine.

Flexibilité à sens unique

Flexibilité est le mot magique des entreprises. Pour de nombreux employés-es, il est synonyme d'horaires établis à court terme ou inexistants. Certains sont appelés au travail au dernier moment, par SMS. Journées de travail morcelées et «heures de chambre» ayant pour conséquence des journées de travail trop longues, sont monnaie courante dans un nombre croissant de branches. Et lorsque le carnet de commande est moins rempli, les employeurs renvoient leur personnel plus tôt à la maison, sans dédommagement... pour aussitôt après exiger de nouveau des heures supplémentaires afin de pouvoir produire «just in time». Cette flexibilité démesurée nuit à la santé des travailleurs et travailleuses et n'est guère propice à la motivation. Du point de vue des employeurs, «flexibilité» signifie aussi accroître constamment les exigences vis-à-vis du personnel, afin qu'il puisse travailler de manière polyvalente à différents postes. Comment ces efforts sont-ils rémunérés? Que se passe-t-il avec les employés-es qui ne parviennent pas à répondre à toutes ces exigences?

Les employeurs, eux, se montrent inflexibles lorsqu'il s'agit de répondre aux besoins du personnel. Horaires établis bien à l'avance, congés paternité, congés pour

ANALYSE DES PROBLEMES



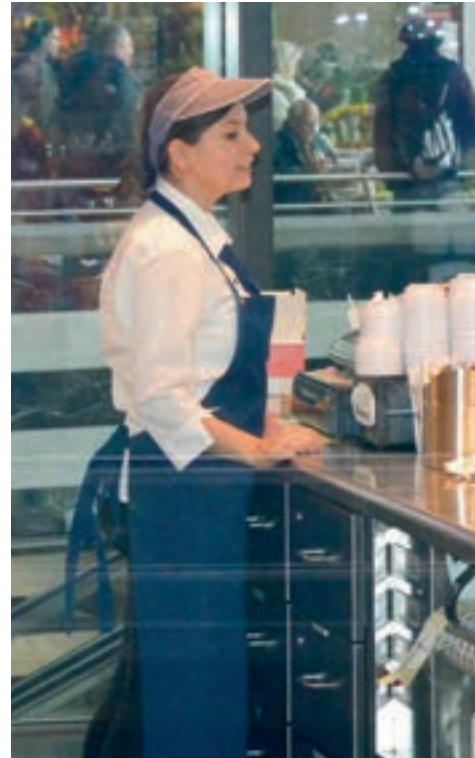
s'occuper d'un membre de la famille malade ou jour de congé pris spontanément pour profiter d'une journée ensoleillée tombent le plus souvent à l'eau en raison de l'entêtement des employeurs.

Le coût à payer pour la flexibilité permettant des gains à court terme est élevé, la santé et la qualité de vie des travailleurs et travailleuses en pâtit. Lorsque seuls les dividendes des actionnaires sont pris en compte, c'est la société et la nature qui en font les frais.

Le temps de travail, c'est de l'argent

Le contrat individuel de travail est défini par le temps de travail et le salaire correspondant. La question des horaires est donc déterminante pour le salaire du personnel. Sous l'appellation fallacieuse d'«horaire de travail de confiance», les employeurs sont de plus en plus nombreux à introduire une non-saisie des heures de travail. Cette pratique contrevient à la Loi sur le travail. Elle a pour conséquence que le travail effectué en plus des heures convenues contractuellement n'est pas rémunéré et ne peut être compensé. On retire ainsi aux travailleurs et travailleuses le moyen de faire valoir auprès de leurs supérieurs hiérarchiques la charge supplémentaire de travail. Syna s'élève contre cette inquiétante évolution. Le travail effectué doit être rémunéré! Plutôt que de veiller à l'application de l'obligation de saisie des heures de travail, les milieux bourgeois veulent la supprimer pour des milliers de travailleurs et travailleuses!

Un sondage représentatif effectué sur mandat de Syna pour le mois de mars 2014 a révélé que 14 pour cent des employés-es effectuent du travail supplémentaire non rémunéré. Si l'on rapporte ce chiffre aux heures supplémentaires effectuées annuellement, au salaire brut moyen et au temps de travail moyen, cela représente annuellement un travail gratuit d'une valeur d'environ un milliard de francs. Un milliard dont sont privés les travailleurs et travailleuses et pour lequel, notons-le, aucune cotisation n'est versée aux assurances sociales. Les employés-es sont grugés!



D'autres exemples montrent les répercussions de l'aménagement des horaires de travail sur le contenu du porte-monnaie: les employeurs sont de plus en plus réticents à verser des dédommagements pour le travail de nuit, supplémentaire ou du dimanche. Les trajets vers différents lieux de travail ne sont pas payés, les temps de transition lors de changements d'équipes en partie pas non plus. Lorsque la pause de midi doit être prise sur le lieu de travail, avec un œil sur la caméra de surveillance ou en restant disponible à l'appel, cette disponibilité doit être rémunérée, ce qui est loin d'être la règle.

Etudes et rapports

Les chiffres et tendances évoqués dans ce chapitre proviennent d'études publiées par le SECO. Par exemple, 5^e enquête européenne sur les conditions de travail 2010 – Résultats choisis selon la perspective

suisse (Seco, Haute école de Suisse nord-occidentale, août 2012) / Indicateurs du marché du travail 2013 / La situation sur le marché du travail, Seco, août 2014 / Etude sur le stress 2010, Seco



Ci siamo tutti riferiti

È giunto il momento per orari di lavoro giusti!

Orario di lavoro basato sulla fiducia, lavoro gratuito, flessibilità fino al collasso, cambiamenti repentini dei piani di lavoro; le condizioni d'impiego delle persone attive in Svizzera sono tutt'altro che eque. Questa situazione non causa solo malumori, ma si ripercuote anche sulla salute. È giunto il momento di agire!

All'insegna del motto «il mio lavoro, il mio tempo – Fermiamo il furto del tempo», a inizio 2014 Syna ha presentato ai suoi affiliati un sunto dei problemi e delle rivendicazioni riguardanti gli orari di lavoro. Le reazioni sono chiare: problemi di organizzazione del lavoro, stress e disequilibrio tra tempo dedicato al lavoro e tempo libero sono molto diffusi a prescindere dal ramo professionale e dall'età – tendenza all'aumento. Gli elementi che incidono negativamente sul lavoro peggiorando la qualità di vita sono:

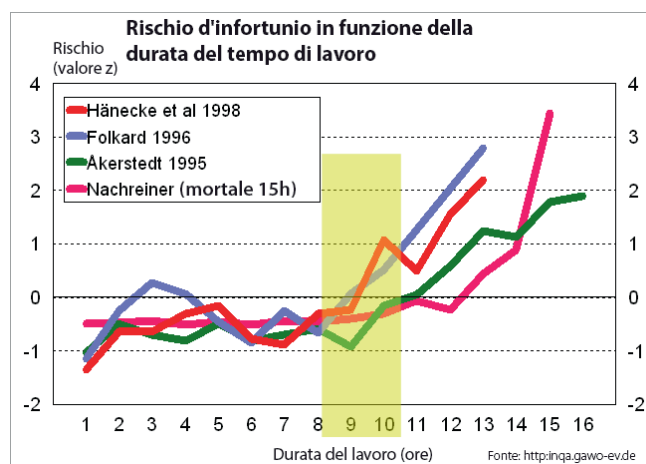
- l'urgenza,
- le difficoltà a coordinare lavoro e famiglia,
- le modifiche repentine dei piani di lavoro,
- l'impossibilità di staccare la spina,
- il lavoro gratuito a causa del rilevamento lacunoso o mancante del tempo di lavoro.

Negli ultimi anni i sindacati hanno attirato efficacemente l'attenzione sulla questione dei salari, ottenendo l'aumento dei salari bassi e minimi o migliorando la protezione dal dumping salariale nel quadro delle misure di accompagnamento alla libera circolazione delle persone. Sia le analisi, sia le reazioni dei nostri affiliati stanno ora tirando il campanello d'allarme sul tempo di lavoro, le cui condizioni invece di migliorare stanno progressivamente peggiorando e sono sempre più spesso in contraddizione con le esigenze legittime delle lavoratrici e dei lavoratori. Syna moltiplicherà dunque i suoi sforzi per ottenere condizioni migliori sul fronte degli orari di lavoro. Il nostro obiettivo: il giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero!

Impellenza e stress

Lavorare a lungo senza pause nuoce alla salute. Innumerevoli studi dimostrano che il rischio d'infortunio cresce con più aumenta la durata del lavoro. Da un'altra analisi emerge che chi lavora regolarmente per oltre dieci ore al giorno lamenta più sovente spossatezza e malanni fisici. Lavorare ininterrottamente non danneggia soltanto la salute, ma riduce anche la produttività rispetto a un'attività scandita da pause regolari – anche questo è un dato confermato da molti studi.

Ancora più preoccupanti sono i risultati di altre ricerche secondo le quali siamo un popolo di lavoratrici e lavoratori che presta sempre più ore supplementari – quasi 200 milioni nel 2013, pari a 105 000 impieghi a tempo pieno! Alla luce dei 127 054 senza lavoro registrati a fine luglio 2014 presso gli uffici regionali di collocamento (URC), si può solo concludere che il lavoro è ripartito in maniera iniqua e malsana! Inoltre, dallo studio sullo stress realizzato dalla SECO nel 2010 emerge un quadro allarmante in tutti i settori economici. Un terzo della popolazione attiva si sente stressato spesso o molto spesso sul lavoro – una percentuale in netto aumento rispetto al 2000. Secondo lo studio, «dall'esame delle cause dello stress emerge una correlazione tra la percezione di stress e i seguenti fattori: istruzioni imprecise, mancanza di tempo, lavori durante il tempo libero, giornate lavorative eccessivamente lunghe, il fatto di dover dimostrare sentimenti che non corrispondono ai sentimenti reali e



ANALISI



discriminazioni sociali. Le interruzioni del lavoro sono uno dei fattori di carico più frequenti e sono correlati con problemi di salute, ma non con la percezione di stress». E tutto questo ha un prezzo: nel 2000 la SECO ha valutato a 4,2 miliardi di franchi i costi legati allo stress sul lavoro. Perché da allora non sono state pubblicate altre cifre? Questi dati sarebbero tanto più necessari alla luce degli studi che dimostrano come l'onere, i ritmi e le giornate di lavoro eccessivamente lunghe sono in aumento.

La pressione del lavoro sta crescendo e con esso l'urgenza di considerare seriamente questi fatti ed elaborare soluzioni. Syna è pronto a farlo.

Conciliabilità tra vita privata e vita professionale

Il signore o la signora Media lavora 8,3 ore al giorno. Se aggiungiamo tre quarti d'ora di pausa pranzo e un'ora di spostamento e togliamo sette ore di sonno, per la vita privata rimangono a malapena sette ore. Tempo privato per mangiare e fare la spesa, dedicarsi ai bambini e al partner, incontrare gli amici, fare sport, leggere. Il 42 per cento della giornata feriale è dunque determinata dal lavoro. E, se come descritto sopra, questo tempo di lavoro è vissuto come un crescente peso, per la famiglia, il volontariato o il tempo libero rimane ben poca energia.

Le attività svolte in seno alla famiglia e l'impegno volontario a favore della comunità sono pilastri importanti della nostra società. Per una vita sana occorre equilibrio tra il lavoro svolto da un canto e il tempo dedicato al riposo, alle attività di famiglia e all'impegno sociale dall'altro. Ma il lavoro presenta fattori di carico sempre più importanti: stress sul lavoro, costante disponibilità e incertezze sul futuro professionale pesano sempre di più sulle spalle delle lavoratrici e dei lavoratori. Così mancano l'energia e il tempo per la casa e i figli, lo sport e lo svago, le attività cul-

turali e l'impegno politico, gli amici e se stessi, il riposo e la tranquillità.

Per Syna, la dignità della persona e il bene comune sono principi essenziali. Questi valori esigono un mondo del lavoro che consideri le lavoratrici e i lavoratori esseri umani con esigenze che vanno oltre il mero lavoro. Le attività in famiglia devono essere in armonia con il lavoro. La vita associativa, le attività per la comunità, il riposo, la cultura e lo sport di rado sono economicamente interessanti, ma servono al bene comune. Il lavoro

e il tempo libero non sono più in equilibrio. Questo equilibrio può essere ristabilito restituendo dignità agli orari di lavoro.

Flessibilità unilaterale

La parola magica delle imprese è «flessibilità». Per molte persone è sinonimo di pianificazione del lavoro a breve scadenza o completamente assente. Il personale viene convocato tramite SMS. Orari spezzati, pause eccessivamente lunghe e giornate di lavoro interminabili sono sempre più diffusi in un numero crescente di rami professionali. E se la cifra d'affari zoppica o i mandati si fanno attendere, i datori di lavoro rimandano a casa i lavoratori anzi tempo senza alcun indennizzo – per poi richiedere ore supplementari per consentire una produzione «just in time». Questa smodata flessibilità danneggia la salute e la motivazione del personale. Flessibilità, come la intende il datore di lavoro, significa anche moltiplicare le competenze dei dipendenti per renderli polivalenti (ovvero: possibilmente flessibili) e affidare loro funzioni differenziate. E come viene ricompensata questa disponibilità? Che cosa avviene alle lavoratrici e ai lavoratori che non soddisfano queste esigenze?

Gli stessi datori di lavoro dimostrano, invece, ben poca flessibilità quando si tratta dei bisogni dei loro dipendenti. Pianificazione anticipata dei turni, congedo di paternità, tempo per la cura di famigliari ammalati o tempo libero spontaneo per assaporare una giornata di sole falliscono sovente dinanzi alla caparbieta dei datori di lavoro – gli stessi che alle loro lavoratrici e ai loro lavoratori chiedono la massima flessibilità.

Il prezzo da pagare è alto, per stare al passo – in modo flessibile! – al guadagno sollecito. La salute e la qualità di vita delle lavoratrici e dei lavoratori ne risente. Il costo per la società e la natura è sempre più elevato, se ci si preoccupa di massimizzare l'utile degli azionisti più che della qualità di vita.



Il tempo di lavoro è denaro

Il contratto individuale di lavoro definisce la durata del lavoro e lo stipendio versato per questo tempo. Le questioni inerenti al tempo di lavoro riguardano perciò sempre anche il reddito delle lavoratrici e dei lavoratori. Con l'allettante appellativo di «orario di lavoro basa-

to sulla fiducia», un numero crescente di datori di lavoro ha delegato al personale il rilevamento del tempo di lavoro. Questa pratica viola la legge sul lavoro. Le conseguenze: il lavoro eccedente gli accordi contrattuali non viene indennizzato e non può essere compensato. Infatti, al lavoratore viene sottratto lo strumento che gli permette di far valere l'onere (supplementare) presso il superiore gerarchico. Syna si oppone a questa evoluzione preoccupante. Il lavoro prestato deve essere indennizzato! Invece di imporre il rilevamento del tempo di lavoro, le cerchie borghesi intendono abolirlo a scapito di migliaia di lavoratrici e lavoratori!

Da un sondaggio rappresentativo realizzato a marzo 2014 su mandato del sindacato Syna è emerso che il 14 per cento delle lavoratrici e dei lavoratori presta lavoro supplementare che non viene remunerato. Considerando le ore supplementari prestate ogni anno, il salario medio lordo e il tempo di lavoro usuale in azienda, il lavoro gratuito prestato ogni anno ammonta a quasi un miliardo di franchi! Un miliardo sottratto alle lavoratrici e ai lavoratori e sul quale, nota bene, non vengono prelevati contributi sociali. Migliaia di lavoratrici e lavoratori vengono privati di indennità duramente sudate e della compensazione di lavoro extra!

Altri esempi dimostrano che l'organizzazione del tempo di lavoro interessa sempre anche il portamonete: le indennità per il lavoro notturno, domenicale e supplementare sono sempre più sotto pressione, gli spostamenti tra luoghi d'impiego differenti non vengono pagati, l'avvicendamento dei turni non sempre è indennizzato. Se la pausa di mezzogiorno deve svolgersi sul luogo di lavoro, con un occhio sempre attento alla videocamera di sorveglianza o in perenne stato di pronto intervento, questa deve essere indennizzata – il che non è sempre il caso.

Studi e rapporti

Le cifre e le tendenze indicate in questo capitolo sono tratte da studi di dominio pubblico, come la Quinta indagine europea sulle condizioni di lavoro 2010 dalla prospettiva svizzera (SECO, Fachhochschule Nor-

dwestschweiz, agosto 2012), gli Indicatori del mercato del lavoro 2013 (Attualità UST), La situazione sul mercato del lavoro nel mese di agosto 2014 (SECO) o lo Studio sullo stress 2010 (SECO).

Interview mit Ulrich Pekruhl (FHNW)

Herausforderung flexible Arbeitszeit

Seit 2001 lehrt und forscht der Soziologe und Ökonom Ulrich Pekruhl an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) in Olten. Eine von ihm mitverantwortete Studie zur Arbeitszeiterfassung, die das Seco in Auftrag gegeben hat, hat zu Tage gefördert, dass dringend Handlungsbedarf besteht.

Colette Kalt: Seit 2005 beschäftigen Sie sich mit der Arbeitssituation in der Schweiz.

Ulrich Pekruhl: Da habe ich zusammen mit dem Seco die erste repräsentative Befragung zu ganz unterschiedlichen Themen gemacht, an der sämtliche Länder der europäischen Union plus Norwegen, die Türkei und einige Länder aus dem ehemaligen Jugoslawien teilgenommen haben. Wir haben dann die Daten für die Schweiz ausgewertet.

Gab es dabei eine Besonderheit, die Ihnen ins Auge gesprungen ist? Etwas, das die Schweiz von anderen Ländern unterscheidet?

Gab es: Es stellte sich heraus, dass die Schweiz, zusammen mit den skandinavischen Ländern und den Niederlanden, am weitesten fortgeschritten ist, was das partizipative Management angeht. Ich habe es verglichen mit den Nachbarländern Deutschland, Italien, Frankreich und Österreich. Die Schweiz ist da sehr viel weiter, ist Spitze. Das war 2005 so, und das ist auch heute so. Da hat sich nicht viel verschoben.

Zieht sich das durch alle Branchen oder gibt es da Unterschiede?

Da gibt es keine klaren Unterschiede. Wobei: Wir haben gut tausend Personen befragt. Geht man in die einzelnen Branchen, werden die Zahlen klein, sodass sie nicht mehr so aussagekräftig sind. Als wir diese hohen Zahlen sahen, haben wir zuerst vermutet es läge an der Struktur der Kleinbetriebe. Im Kleinbetrieb wird der Mitarbeitende traditionell miteinbezogen. Dem ist aber nicht so. Denn auch Grossbetriebe sind hier deutlich partizipativer aufgestellt als in den meisten anderen europäischen Ländern.

Liesse sich damit auch die hohe Arbeitszufriedenheit erklären?

Ja, natürlich, da gibt es eine Korrelation, das wurde auch schon früher nachgewiesen.



Prof. Dr. Ulrich Pekruhl, Institut für Personalmanagement und Organisation

Dennoch ist nicht alles eitel Sonnenschein. Gemäss Ihrer Studie von 2012 liegt doch einiges im Argen. Zunehmend wird Arbeitszeit nicht mehr erfasst, arbeiten Menschen weit mehr als vertraglich vereinbart.

Das wirklich wichtige Phänomen ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Auch da ist die Schweiz im europäischen Vergleich weit vorne. Hier gibt es eine sehr hohe Flexibilisierung. Auf den ersten Blick scheint das eine Art Win-win-Situation zu sein. Denn Beschäftigte und Unternehmen wollen flexibel sein. Auf den zweiten Blick ist es aber so, dass die Gründe völlig unterschiedlich sind. Denn dann, wenn das Unternehmen vielleicht gerade Bedarf hat, ist schönes Wetter oder das Kind ist krank. Da setzt dann die Frage an: Wie kann das gesteuert werden? Für Arbeitgeber scheint es eine bestechende Lösung zu sein, den Mitarbeitenden viel Verantwortung zu übertragen. Dabei kann ihnen auch gleich die Verantwortung für die Arbeitszeit übertragen werden. Dann ist die Entscheidung bei ihnen: Ist es jetzt im betrieblichen Sinne so wichtig, dass ich hier bleibe und länger arbeite oder gibt es nichts zu tun und ich gehe nach Hause? Das ist die Grundidee bei der sogenannten Vertrauensarbeitszeit.

Wobei in Ihrer Studie auch steht, dass die Befragten den Begriff Vertrauensarbeitszeit oft gar nicht kannten.

Es gibt keine einheitliche Definition für diesen Begriff. Deshalb verwendeten wir ihn auch nicht, sondern fragten nach Arbeitszeiterfassung. Denn uns interessierte: Gibt es diese Art der selbstbestimmten

Flexibilität, und wird die Arbeitszeit dabei erfasst? Und es stimmt: Der Begriff Vertrauensarbeitszeit muss nicht zwingend mit dem Verzicht der Arbeitszeiterfassung verbunden sein. Aber es wird dann natürlich häufig argumentiert: «Wenn wir den Mitarbeitern schon so viel Verantwortung übertragen, was soll dann der Quatsch mit dem Aufschreiben?» Aber eigentlich ist klar, die Arbeitszeit muss erfasst werden.

Im Fokus der öffentlichen Diskussion waren ja die Banken und Versicherungen, die auf Arbeitszeiterfassung in weiten Teilen verzichtet haben. Nur dass das illegal ist. Das war der Ausgangspunkt, warum das Seco sich entschieden hat, einen Pilotversuch zu starten. Während eines Jahres wurde bei den Banken bewusst auf Arbeitszeiterfassung verzichtet, um zu schauen, was das für Auswirkungen hat. Parallel dazu haben wir diese Repräsentativbefragung gemacht. Und bei dieser Befragung ist ja eines der zentralen Ergebnisse, dass 16,7 Prozent der Beschäftigten die Arbeitszeit nicht erfassen, das bedeutet, ein nicht unwesentlicher Teil lebt illegal.

Wir haben geprüft, wie sich die Situation derer, die die Arbeitszeit nicht erfassen, von denen unterscheidet, die sie erfassen. Da zeigten sich diese Widersprüche. Denn die nicht-leitenden Angestellten, die ihre Arbeitszeit nicht erfassen, sind zufriedener als die anderen. Die Erklärung dazu: Das hat Symbolgehalt. Uns wird vertraut. Das Wort Vertrauensarbeitszeit spielt da durchaus eine wichtige Rolle. Das wird als gut befunden, und dass dann auch mal ein wenig länger gearbeitet wird, dass nicht aufgeschrieben wird und dass nicht ausgeglichen wird, das tritt dann eben ein bisschen in den Hintergrund. Denn das ist die andere Seite der Medaille.

Es kann ja nicht bewiesen werden, dass mehr gearbeitet wurde.

Es gibt das Recht auf Arbeitszeiterfassung. Das Erfassen oder Nicht-Erfassen steht zurzeit im Zentrum der Diskussion. Aber eigentlich muss früher angesetzt werden. Die Frage sollte sein: Wie gehe ich mit flexibler Arbeitszeit um, als Vorgesetzter, als Mitarbeiterin, als Mitarbeiter? Es wurde ja flexibilisiert in der Hoffnung, danach maximale Ausweichzeiten zu haben. Aber wie das gesteuert werden soll, darauf wurde

nicht geachtet. Und das typische Phänomen ist, dass auf einmal alle 100 oder 200 Überstunden vor sich herschieben und nicht ausgleichen, wenn mal weniger zu tun ist. Da müssen die Vorgesetzten darauf achten. Wenn alles flexibel ist, braucht es entsprechend mehr Selbstmanagement. Was sonst immer von Managern verlangt wird, mit ihrer Zeit effizient umzugehen, müssen alle lernen, die flexible Arbeitszeiten haben, auch in nicht leitenden Positionen. Der Umgang mit diesen flexiblen Arbeitszeiten steht also im Zentrum. Solange das nicht gut läuft, ist das Erfassen der Arbeitszeit ein Schutz. Es gibt ja Systeme, mit



denen lässt sich das ganz unkompliziert machen. Die Vorgesetzten aber sind ganz neu gefordert. Nicht nur, dass sie dafür sorgen müssen, dass der Job termingerecht erledigt wird, sondern auch, dass die Arbeitnehmenden aktiv darauf hingewiesen werden, ihre Erholungszeit einzufordern. Das ist eigentlich eine ganz neue Jobfunktion.

Wie war die Reaktion der Seco-Verantwortlichen auf die Resultate der Studie?

Es wurde auf jeden Fall deutlich, dass Handlungsbedarf besteht. Dass es kein Randproblem ist, von dem wenige betroffen sind. Darauf kam dieser eine Vorschlag, dass ab 190 000 Franken Jahresgehalt die Arbeitszeit nicht mehr erfasst werden müsse. Aber das funktioniert so nicht. Das Gehalt ist sehr branchenabhängig und weist nicht zwingend auf eine Leitungsfunktion hin. Und die Untersuchungen haben klar gezeigt, dass ein grosser Teil derjenigen, die heute nicht erfassen, keine Vorgesetztenfunktion innehaben.

ETUDE



Interview avec Ulrich Pekruhl (FHNW)

Le défi des horaires flexibles

Sociologue et économiste, Ulrich Pekruhl travaille depuis 2001 en tant qu'enseignant et chercheur à la Haute école du Nord-Ouest de la Suisse (FHNW), à Olten. Une étude demandée par le SECO et dont il est coauteur, révèle l'urgence d'une intervention.

Colette Kalt: Depuis 2005, vous étudiez les conditions de travail en suisse.

Ulrich Pekruhl: C'est là que j'ai mené, en collaboration avec le SECO, la première enquête représentative sur des thèmes très divers en relation avec le travail, à laquelle ont participé tous les pays d'Europe, plus la Norvège, la Turquie et quelques pays de l'ex-Yougoslavie. Nous avons ensuite évalué les données pour la Suisse.

Y a-t-il une particularité qui vous a sauté aux yeux? Quelque chose qui distingue la Suisse des autres pays?

Oui. Nous avons constaté que la Suisse, tout comme les pays scandinaves et les Pays-Bas, est la plus avancée en matière de gestion participative. La comparaison que j'ai établie avec les pays limitrophes, Allemagne, Italie, France et Autriche, révèle que la Suisse est nettement plus avancée, à la pointe. C'était le cas en 2005, et ça le reste aujourd'hui. Ce résultat est pratiquement inchangé.

Le constat est-il le même pour toutes les branches, ou y a-t-il des différences?

Il n'y a pas de grosses différences. Il faut cependant remarquer que notre enquête portait sur un peu plus de mille personnes. Si on entre dans le détail pour chaque branche, les chiffres deviennent trop faibles pour rester aussi représentatifs. En voyant les résultats, nous avons d'abord pensé qu'ils étaient principalement dus à la structure de petites entreprises, où, traditionnellement, les collaborateurs sont impliqués. Mais ce n'est pas le cas. Un examen approfondi des résultats a révélé que les grandes entreprises elles aussi misaient plus sur la participation que dans la plupart des autres pays européens.

Cette constatation explique-t-elle aussi le niveau élevé de satisfaction au travail?

Oui, bien entendu. Cette corrélation avait d'ailleurs déjà été révélée auparavant.



Prof. Dr Ulrich Pekruhl, Institut de Gestion du personnel et d'organisation

Pourtant tout n'est pas rose. Votre étude de 2012 montre qu'il y a encore des domaines où le bât blesse. Il arrive de plus en plus souvent que la saisie du temps de travail soit négligée, que le personnel travaille nettement plus que convenu contractuellement.

Le phénomène central, autour duquel s'articule toute la problématique, est la flexibilisation du temps de travail. Dans ce domaine aussi, la Suisse est très en avance sur l'Europe, avec un très haut degré de flexibilité. A première vue, cela semble être une situation gagnante pour tous, parce que la flexibilité est souhaitée aussi bien par le personnel que par les entreprises. Mais à mieux y regarder, on découvre que c'est pour des raisons tout à fait différentes et parfois incompatibles. Parce qu'il arrive que ce soit justement quand il fait beau ou que l'enfant est malade, que l'entreprise a un besoin accru de personnel. La question suivante est donc: comment gérer cela au mieux? Pour les employeurs, une solution séduisante consiste à confier plus de responsabilités à leurs employés, les chargeant par la même occasion de gérer leur emploi du temps. C'est alors aux travailleurs que revient la décision: Est-il essentiel pour l'entreprise que je reste à travailler plus longtemps, ou n'y a-t-il plus rien à faire et je peux rentrer? C'est l'idée qui sous-tend l'horaire de travail basé sur la confiance.

Pourtant, votre étude révèle également que les personnes interrogées ignorent souvent ce concept d'horaire de travail basé sur la confiance.

Il n'existe pas de définition unique pour ce concept. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle nous ne l'avons pas utilisé pour notre enquête, préférant poser des questions sur la saisie du temps de travail. Ce qui nous intéressait, c'était de déterminer si cette flexibilité autodéterminée existe réellement et, dans ce cas, si le temps de travail est enregistré. Il est par ailleurs avéré que la notion d'horaire de travail de confiance n'est pas nécessairement liée à l'abandon de la saisie des heures de travail. Cependant, on entend souvent de la part des employeurs une remarque allant dans le sens de: «A quoi riment ces balivernes de saisie du temps de travail, alors que nous confions déjà tant de responsabilités à nos collaborateurs?» Alors qu'au fond, il est clair que le temps de travail doit être enregistré.

Le débat public s'est surtout concentré sur les banques et les assurances, qui ont en grande partie renoncé à la saisie du temps de travail. Alors même que c'est illégal. C'est la raison pour laquelle le SECO a lancé un projet pilote: renoncer volontairement à la saisie du temps de travail dans des banques, pendant un an, et en étudier les conséquences. Notre enquête représentative a été menée en parallèle. Et l'une des principales constatations qui en a résulté, c'est que 16,7 pour cent des employés ne saisissent pas le temps de travail, ce qui signifie qu'un pourcentage important de la population se contrevient ainsi à la loi. Nous avons examiné en quoi la situation des personnes ne saisissant pas leurs heures diffère de celle des personnes enregistrant leur temps de travail et avons constaté que les employés non cadres ne saisissant pas leurs heures sont plus satisfaits que les autres. Pour expliquer ce paradoxe, il faut avoir recours à la symbolique: on nous fait confiance. La formulation «horaire de confiance» joue un rôle important dans cette perception de la situation. Les employés prêtent ainsi moins d'attention au revers de la médaille, soit au fait qu'on doit parfois à travailler plus longtemps et que ces heures ne sont pas compensées, parce qu'elles ne sont pas saisies.

Justement, on ne peut pas prouver que des heures supplémentaires ont été effectuées.

Le droit d'enregistrer le temps de travail existe, il est établi. Faut-il le conserver? Le débat est engagé. Mais au fond, il faut intervenir en amont et se poser la question suivante: «En tant que supérieur hiérarchique, collaboratrice ou collaborateur, comment puis-je gérer au mieux la question des horaires flexibles?»

La flexibilité a été introduite dans le but d'obtenir une variabilité maximale des horaires. Mais personne n'a réfléchi à la façon de gérer cela. On constate alors, typiquement, que les employés ont cumulé 100 ou 200 heures supplémentaires, qu'ils traînent tout au long de l'année, et qui ne sont pas compensées alors même qu'un volume de travail moins important le permettrait. Les supérieurs hiérarchiques doivent rendre le personnel attentif au fait que plus de flexibilité exige plus d'autogestion. Tandis qu'auparavant, c'étaient les managers qui étaient responsables d'une gestion efficace du temps, cela devient maintenant l'affaire de tous ceux qui ont des horaires de travail flexibles, même pour les non cadres. Comme le voit, tout s'articule autour de la question des horaires flexibles. Et tant qu'elle n'est pas résolue à la satisfaction générale, la saisie des heures de travail reste une protection, pouvant être mise en œuvre à l'aide de systèmes très simples de saisie du temps de travail. Cela représente cependant une redéfinition du cahier des charges des cadres, qui ne doivent plus seulement faire en sorte que le travail soit effectué dans les délais, mais aussi donner aux employés la consigne de demander à récupérer leur temps de repos.

Comment le responsable du SECO a-t-il réagi à cette étude?

L'étude a en tout cas permis d'établir clairement qu'il faut agir. Qu'il ne s'agit pas d'un problème marginal ne touchant que quelques rares personnes. Et puis il a été suggéré qu'à partir d'un salaire de 190 000 francs, le temps de travail ne doit plus être saisi. Mais ce n'est pas ainsi que cela fonctionne. Le revenu dépend beaucoup de la branche et un haut salaire n'indique pas nécessairement une fonction dirigeante. Par ailleurs, les études ont montré qu'une grande partie des personnes qui actuellement ne saisissent pas leur temps de travail n'exercent pas de fonction de conduite.



STUDI



Intervista a Ulrich Pekruhl (FHNW)

La sfida del lavoro flessibile

Dal 2001 il sociologo ed economista Ulrich Pekruhl insegna ed effettua ricerca presso la Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) di Olten. Uno studio commissionato dalla SECO sul rilevamento del tempo di lavoro, del quale Pekruhl è coautore, rivela come su questo fronte occorra urgentemente agire.

Colette Kalt: Dal 2005 si occupa della situazione del lavoro in Svizzera.

Ulrich Pekruhl: A tale proposito, con la SECO ho preso parte al primo sondaggio rappresentativo su varie tematiche al quale hanno partecipato tutti i Paesi dell'Unione europea più la Norvegia, la Turchia e alcuni paesi della ex Jugoslavia. Noi abbiamo elaborato i dati per la Svizzera.

Sono emerse particolarità che hanno attirato la sua attenzione? Qualche cosa che distingue la Svizzera dagli altri Paesi?

Sì. Dallo studio è emerso che la Svizzera, unitamente alle nazioni scandinave e ai Paesi Bassi, è il Paese più avanzato sul fronte della gestione partecipativa. Ho fatto un confronto con i nostri vicini Germania, Francia, Italia e Austria. La Svizzera è molto più avanti, si situa su livelli molto elevati. Questa era la situazione nel 2005, ma oggi è ancora così. Le cose non sono un gran che cambiate.

Riguarda tutti i settori, o vi sono differenze?

Non ci sono differenze lampanti. Tuttavia, occorre ricordare che abbiamo interrogato un migliaio di persone, e considerando singolarmente i vari rami professionali le cifre sono contenute e poco rivelatrici. Quando abbiamo visto queste cifre importanti, abbiamo pensato che fosse dovuto alla struttura delle piccole imprese – nelle PMI, tradizionalmente il dipendente viene coinvolto. Ma non è così. Infatti, anche le grandi imprese sono decisamente più partecipative qui da noi rispetto alla maggior parte degli altri Paesi europei.

Ciò spiega anche l'elevata soddisfazione con il proprio lavoro?

Sì, c'è sicuramente una correlazione. In passato era già stata evidenziata.

Eppure non sono solo rose e fiori... A detta del suo studio del 2012, c'è ancora parecchio da fare. Il tempo di

lavoro viene sempre meno rilevato, e le persone lavorano molto più di quanto pattuito contrattualmente.

Il fenomeno davvero rilevante è la flessibilizzazione del tempo di lavoro. Anche in questo caso, nel confronto europeo la Svizzera si colloca di gran lunga ai primi posti. Da noi la flessibilizzazione è elevatissima. A primo acchito sembrerebbe una situazione di tipo win-win – i dipendenti e le aziende vogliono essere flessibili. Ma guardando bene i motivi sono completamente diversi. Infatti, quando l'azienda ha bisogno, magari fuori è bel tempo o il figlio è ammalato. Sorge spontanea la domanda: come gestire tutto ciò? Per i datori di lavoro la soluzione più seducente è quella di trasferire al lavoratore molte responsabilità – anche quella per



Prof. dott. Ulrich Pekruhl, Istituto di gestione delle risorse umane

il tempo di lavoro. Così la decisione deve prenderla il dipendente: in senso aziendale, è così importante che io mi trattenga più a lungo sul lavoro, o non c'è nulla da fare e me ne torno a casa? È l'idea di fondo del cosiddetto orario di lavoro basato sulla fiducia.

Però secondo il suo studio molte delle persone interrogate non hanno la più pallida idea di cosa sia l'«orario di lavoro basato sulla fiducia»...

Non esiste una definizione univoca di questo concetto. Perciò non lo abbiamo utilizzato, ma abbiamo interrogato le persone più genericamente in merito al rilevamento del tempo di lavoro. Quello che ci interessava sapere era se esiste questo tipo di flessibilità autodeterminata e se il tempo di lavoro viene rilevato. È vero: l'orario di lavoro basato sulla fiducia non deve comportare automaticamente la rinuncia a rilevare il tempo di lavoro, ma spesso si adducono argomentazioni del tipo: se al lavoratore conferiamo



già tutte queste responsabilità, perché renderne nota, è una sciocchezza! Eppure è palese: il tempo di lavoro deve essere rilevato.

Il dibattito pubblico è ruotato su banche e assicurazioni, che hanno abolito ampiamente il rilevamento del tempo di lavoro. Ma è illegale. È stata la molla che ha indotto la SECO a realizzare un esperimento pilota. Durante un anno, nelle banche si è rinunciato consapevolmente al rilevamento del tempo di lavoro per vedere quali sarebbero stati gli effetti. Parallelamente abbiamo realizzato questo sondaggio rappresentativo. Uno dei risultati centrali del sondaggio è proprio il fatto che il 16,7 per cento delle persone attive non rileva il tempo di lavoro. Ergo: una parte non indifferente di lavoratori è nell'illegalità.

Abbiamo voluto sapere in che cosa la situazione di queste persone che non rilevano il tempo di lavoro si differenzia da quella di chi rileva gli orari. E sono emerse contraddizioni. Infatti, i lavoratori senza funzioni direttive che non rilevano il tempo di lavoro sono più soddisfatti degli altri. Ciò si spiega con il tenore simbolico. Ci viene data fiducia. Il termine di «orario di lavoro basato sulla fiducia» gioca un ruolo assolutamente essenziale. Lo si ritiene positivo, e il fatto che ogni tanto si lavori più a lungo senza prenderne nota, e che questo lavoro supplementare non venga compensato, finisce un po' in secondo piano. È l'altra faccia della medaglia.

Non si può provare di aver lavorato di più...

Esiste il diritto al rilevamento del tempo di lavoro. Attualmente al cuore del dibattito c'è rilevamento sì o rilevamento no. Ma la riflessione deve iniziare più a monte. La domanda giusta è: come gestisco l'orario di lavoro flessibile, in qualità di superiore, di lavoratrice

o lavoratore? Si è flessibilizzato nella speranza di avere il massimo margine di manovra. Ma non si è prestato attenzione a come gestire la faccenda. E il tipico fenomeno consiste nel portarsi appresso 100 o 200 ore supplementari e non compensarle nemmeno quando c'è meno lavoro. I superiori dovrebbero preoccuparsene. Se tutto è flessibile, ci vuole una migliore autogestione. Quello che si richiede ai manager – amministrare efficacemente il loro tempo – ora deve impararlo chiunque abbia orari di lavoro flessibili, anche chi non ha funzioni di conduzione. Al centro va posta la gestione di questi orari flessibili. E fino a quando non funzionerà come si deve, il rilevamento del tempo di lavoro rimane un elemento cautelativo. Ci sono sistemi grazie ai quali il rilevamento è molto semplice. Ma ai superiori gerarchici si richiede altro impegno, non soltanto perché devono fare in modo che il lavoro venga svolto entro i termini convenuti, ma anche perché i dipendenti vanno esortati attivamente a reclamare il loro tempo di riposo. Effettivamente, si tratta di una nuova mansione.

Come hanno reagito i responsabili della SECO dinanzi ai risultati dello studio?

Ci si è resi conto che bisogna fare qualcosa. Che non si tratta di un fenomeno marginale che colpisce un numero esiguo di lavoratori. Così è nata la proposta di esentare dall'obbligo di rilevamento le remunerazioni annue superiori a 190 000 franchi. Ma non può funzionare: il salario varia sensibilmente da un ramo professionale all'altro e non prova necessariamente che si tratta di una funzione dirigenziale. Le ricerche hanno chiaramente dimostrato che gran parte dei lavoratori e lavoratrici che oggi non rilevano il tempo di lavoro non occupa una funzione di conduzione.



UMFRAGE

**Gaby Salzgeber, Betagtenbetreuerin**

Ich habe Betagtenbetreuerin gelernt. Zuvor war ich Pflegeassistentin. So bin ich das Treppchen immer weiter aufgestiegen. Dazwischen habe ich immer wieder in Altersheimen als unqualifizierte Pflegekraft gearbeitet. Ich bin einfach wahnsinnig gerne mit alten Menschen zusammen. Da kann man eine Beziehung aufbauen. Wir haben ja unsere Leute nicht nur eine Woche oder einen Tag.

Zusätzlich habe ich mich zur Kinästhetik-Trainerin weitergebildet. Mittlerweile gebe ich selbst Grundkurse. Kinästhetik ist eigentlich nichts anderes als die Lehre der Bewegung. Wie bewege ich mich richtig? Es geht dabei um rückschonendes Arbeiten, ist aber auch für die Betagten wichtig, damit sie möglichst viel Selbstständigkeit behalten, weniger abhängig sind. Den Körper solange als irgend möglich selbst gebrauchen können. Das macht sie glücklich und mich auch.

Betagtenbetreuerin ist mein Traumjob, und ich mache ihn wahnsinnig gerne. Zuhause waren wir viele Kinder, viele Mädchen, da hiess es eben: «Du machst keine Lehre.» Ich habe eben einfach so gearbeitet. Dann kam die Heirat, und nach 20 Jahren die Scheidung. So fing ich an, in

der Pflege zu arbeiten. Das Spital ist für mich einfach zu schnelllebig. Hätte ich gleich mit 18 eine Lehre gemacht, wäre das wahrscheinlich trotzdem Krankenschwester gewesen.

Umfrage unter den Syna-Mitgliedern

18 Prozent leisteten Gratisarbeit

Hinsichtlich des Kongresses wollte Syna von ihren Mitgliedern wissen, wie viel Mehrarbeit geleistet wird, wo die dringendsten Problemfelder liegen und wo mögliche Lösungsansätze gesehen werden. Die Antworten zeichneten ein deutliches Bild.

Anfang 2014 hat Syna in der ganzen Schweiz unter ihren Mitgliedern eine breite Umfrage zum Kongress-thema «Meine Arbeit – Meine Zeit» durchgeführt. Wir wollten herausfinden, wie die Arbeitsbedingungen rund um die Arbeitszeit aussehen, um so die nötigen Forderungen wirkungsvoll formulieren zu können. Die Umfrage gliederte sich in die drei Themengruppen Mehrarbeit, dringendste Probleme und bestmögliche Lösungsansätze.

Insgesamt haben knapp 800 Mitglieder an der Umfrage teilgenommen, davon waren rund 70 Prozent Männer und rund 30 Prozent Frauen. Die ausgewerteten Antworten sind aufschlussreich, aber auch ernüchternd. Wir wissen nun, dass über 40 Prozent der befragten erwerbstätigen Mitglieder mehr Stunden gearbeitet haben, als vertraglich verein-

«In den Spitälern machen die Leute viel mehr Überzeit. In der Betagtenpflege ist der Arbeitsalltag planbarer.»

Gaby Salzgeber

bart war. Davon gaben zudem 18 Prozent an, dass sie für die geleistete Mehrarbeit keine Entschädigung erhielten, also gratis Mehrarbeit leisteten. Weiteren 18 Prozent wurde die geleistete Mehrarbeit zumindest teilweise entschädigt.

Neben unserer internen Umfrage haben wir zusätzlich das externe Link-Institut mit einer repräsentativen Befragung über die Mehrarbeit beauftragt. Die Ergebnisse dieser Link-Umfrage zeigen, dass im eruierten Monat März 2014 schweizweit 14 Prozent der Befragten nicht bezahlte Mehrarbeit geleistet haben. Die Situation der befragten Syna-Mitglieder deckt sich also weitgehend mit den Arbeitsbedingungen der Schweizer Arbeitnehmenden.

Die Syna-Umfrage zeigt Probleme auf

Kurzfristige oder nicht vorhandene Dienstpläne und keine oder ungenügende Arbeitszeiterfassung stellen für einen Viertel aller befragten Syna-Mitglieder ein Problem dar, wobei der Sektor Dienstleistung häufiger betroffen ist. Ebenfalls Schwierigkeiten haben Angestellte dieses Sektors mit vielen Überstunden oder Überzeit. Alarmierend hoch ist die Anzahl der Erwerbstätigen, welche unter Druck und Stress am



ENQUETE

Arbeitsplatz leiden: Mehr als 50 Prozent unserer Mitglieder bejahten dies. Dass unter solchen Bedingungen Beruf und Familie nur schwer zu vereinbaren sind, erstaunt kaum. Für 33 Prozent der Männer und 45 Prozent der Frauen stellt diese Herausforderung ein grosses Problem dar. Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit sind für rund einen Fünftel der Befragten problematisch, auch hier ist der Sektor Dienstleistung überdurchschnittlich betroffen.

Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit

Zwei der insgesamt sieben Lösungsansätze stiessen bei den Befragten auf besonders hohe Zustimmung: Sowohl die korrekte Erfassung der Arbeitszeit als

auch die Einführung von familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen werden mit über 80 Prozent Zustimmung als Lösungsansatz gutgeheissen. Dass es mehr Ruhezeiten und Ferien braucht, mehr Personal eingestellt sowie die Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit begrenzt werden müsste, wird von knapp drei Viertel der Befragten als gute Lösung angesehen. Im selben Rahmen bewegt sich der Lösungsansatz einer kürzeren und flexibleren Lebensarbeitszeit – der Ruhestand sollte individueller gestaltet werden können. Am wenigsten Zustimmung erhielt die Idee, dass weniger Aufgaben an die Angestellten übertragen werden sollen. Dem stimmte nur rund die Hälfte aller Befragten zu.

Enquête parmi les membres de Syna

18 pour cent fournissent du travail gratuit

En vue du Congrès, Syna a voulu connaître le nombre d'heures supplémentaires fournies par ses membres, savoir où se situent les problèmes les plus urgents à résoudre et où trouver des amorces de solutions. Les réponses nous ont permis de nous faire une idée claire de la situation.

Au début de l'année, Syna a effectué une enquête au sein de ses membres, dans toute la Suisse, sur le thème qui sera celui du Congrès: «mon travail – mon temps». Notre but était de faire le point sur les conditions de travail en relation avec les horaires, afin de formuler les revendications les plus efficaces possibles. L'enquête était articulée suivant trois thèmes principaux: les heures supplémentaires et le travail supplémentaire, les problèmes les plus criants, et les éléments de solutions les plus prometteurs.

En tout, près de 800 membres ont participé à notre sondage, dont environ 70 pour cent d'hommes et 30 pour cent de femmes. Leurs réponses sont révélatrices, mais aussi alarmantes. Nous avons ainsi établi que plus de 40 pour cent des membres actifs interrogés ont travaillé plus d'heures que convenu contractuellement. Parmi eux, 18 pour cent n'ont reçu aucune compensation pour le travail supplémentaire ainsi fourni, ce qui signifie qu'ils ont travaillé gratuitement. Un autre 18 pour cent a, au moins, reçu une compensation partielle.

Parallèlement à cette enquête interne, nous avons chargé l'Institut Link d'effectuer en externe un sondage représentatif sur les heures supplémentaires. Les

Gaby Salzgeber, accompagnatrice de personnes âgées

J'ai appris le métier d'accompagnatrice de personnes âgées. Auparavant, j'étais aide-soignante. Ainsi, j'ai petit à petit gravi les échelons. Entre deux, j'ai à plusieurs reprises travaillé dans des maisons de retraite en tant qu'aide non qualifiée. J'aime énormément le contact avec les personnes âgées. J'ai l'occasion de construire une relation avec elles, parce qu'elles restent plus qu'un jour ou une semaine.

Grâce à la formation continue, je pratique également la kinesthésie. Entre-temps, je donne aussi des cours de base dans ce domaine. La kinesthésie n'est au fond rien d'autre que l'apprentissage des mouvements. Comment bouger correctement. Il s'agit surtout d'exercices pour le dos, c'est important parce que ça aide les personnes âgées à rester indépendantes et mobiles aussi longtemps que possible. Ça les rend heureuses, et moi aussi.

Accompagnatrice de personnes âgées, c'est pour moi un métier de rêve, que j'adore. A la maison, nous étions beaucoup d'enfants, beaucoup de filles. On m'a dit «tu ne feras pas d'apprentissage». J'ai donc travaillé comme ça. Puis est venu le mariage, et après 20 ans, le divorce. C'est là que j'ai commencé à travailler dans les soins. A l'hôpital, je trouve que tout va trop vite. Quoique si j'avais fait un apprentissage à 18 ans, je serais sans doute devenue infirmière.



SONDAGGIO



résultats montrent qu'au cours du mois de mars 2014, sur lequel portait le sondage, 14 pour cent des personnes interrogées dans la Suisse entière ont effectué des heures supplémentaires non rémunérées. La situation des membres de Syna reflète ainsi les conditions de travail des travailleurs et travailleuses en Suisse.

L'enquête de Syna révèle des problèmes

Les plans de travail établis à trop court terme ou indisponibles ainsi qu'une saisie des heures lacunaire ou inexistante représentent un problème pour un quart des membres de Syna sondés. Le secteur tertiaire est particulièrement concerné. Le personnel travaillant dans ce secteur est également particulièrement confronté au problème des heures supplémentaires ou du travail supplémentaire. Le nombre des employées et employés se plaignant de la pression ou du stress subis au travail est alarmant: il représente plus de 50 pour cent de nos membres. Il n'est donc pas étonnant que ces conditions rendent travail et famille difficilement conciliables. Un défi particulièrement dur à surmonter pour 33 pour cent des hommes et 45 pour cent des femmes. Le

«Il est clair que le personnel non qualifié reçoit un trop bas salaire. Je suis heureuse d'avoir fait une formation supplémentaire.»

Gaby Salzgeber

travail de nuit, du dimanche et par équipe représente un problème pour environ un cinquième des personnes interrogées. Là aussi, le secteur tertiaire est particulièrement touché.

Compatibilité entre travail et temps libre

Deux des sept amorces de solutions ont été particulièrement bien reçues: la proposition de veiller à une saisie correcte des heures, tout comme l'introduction de modèles de travail compatibles avec la vie de famille ont été approuvées par plus de 80 pour cent des personnes sondées. Trois quart d'entre elles estiment d'autre part qu'elles ont besoin de plus de temps de repos et de vacances, qu'il faut engager du personnel supplémentaire et que le travail de nuit, du dimanche et par équipes doit être limité. L'élément de solution qui consiste en une vie professionnelle plus courte et plus flexible s'inscrit dans un cadre similaire. La retraite devrait pouvoir être aménagée de manière individuelle. Seule la moitié des personnes interrogées était en faveur de donner moins de tâches à accomplir au personnel, ce qui en fait l'idée qui recueille le moins de suffrages.

Deux des sept amorces de solutions ont été particulièrement bien reçues: la proposition de veiller à une saisie correcte des heures, tout comme l'introduction de modèles de travail compatibles avec la vie de famille ont été approuvées par plus de 80 pour cent des personnes sondées. Trois quart d'entre elles estiment d'autre part qu'elles ont besoin de plus de temps de repos et de vacances, qu'il faut engager du personnel supplémentaire et que le travail de nuit, du dimanche et par équipes doit être limité. L'élément de solution qui consiste en une vie professionnelle plus courte et plus flexible s'inscrit dans un cadre similaire. La retraite devrait pouvoir être aménagée de manière individuelle. Seule la moitié des personnes interrogées était en faveur de donner moins de tâches à accomplir au personnel, ce qui en fait l'idée qui recueille le moins de suffrages.

Deux des sept amorces de solutions ont été particulièrement bien reçues: la proposition de veiller à une saisie correcte des heures, tout comme l'introduction de modèles de travail compatibles avec la vie de famille ont été approuvées par plus de 80 pour cent des personnes sondées. Trois quart d'entre elles estiment d'autre part qu'elles ont besoin de plus de temps de repos et de vacances, qu'il faut engager du personnel supplémentaire et que le travail de nuit, du dimanche et par équipes doit être limité. L'élément de solution qui consiste en une vie professionnelle plus courte et plus flexible s'inscrit dans un cadre similaire. La retraite devrait pouvoir être aménagée de manière individuelle. Seule la moitié des personnes interrogées était en faveur de donner moins de tâches à accomplir au personnel, ce qui en fait l'idée qui recueille le moins de suffrages.

Sondaggio fra gli affiliati Syna

Il 18 per cento lavora gratuitamente

In vista del Congresso, Syna ha voluto sapere in quale misura le sue affiliate e i suoi affiliati prestano lavoro supplementare, quali sono i problemi più pressanti e quali le possibili soluzioni. Il risultato del sondaggio delinea un quadro estremamente chiaro.

A inizio 2014 Syna ha realizzato fra le affiliate e gli affiliati di tutto il Paese un sondaggio sul tema del Congresso «Il mio lavoro, il mio tempo». Volevamo delucidare le condizioni a livello di tempo di lavoro al fine di formulare efficacemente le rivendicazioni giuste. Il sondaggio era suddiviso in tre parti: lavoro supplementare, problemi più urgenti e possibili soluzioni.

Complessivamente, i moduli ritornati sono stati quasi 800 – il 70 per cento da lavoratori uomini, il 30 per cento da lavoratrici donne. Le risposte sono molto istruttive, ma anche alquanto sconcertanti. Ora sappiamo che oltre il 40 per cento degli affiliati atti-

vi interrogati ha lavorato più di quanto convenuto contrattualmente. Fra loro, il 18 per cento ha inoltre indicato di non aver ricevuto nessun indennizzo per il lavoro straordinario prestato – in altri termini, ha lavorato gratuitamente. Un ulteriore 18 per cento è stato solo parzialmente indennizzato per le ore supplementari lavorate.

Parallelamente alla nostra indagine interna, abbiamo incaricato l'istituto esterno Link di realizzare un sondaggio rappresentativo in merito al lavoro straordinario. I risultati del sondaggio dimostrano che nel mese in oggetto (marzo 2014) in tutta la Svizzera il 14 per cento degli interrogati ha prestato del lavoro supplementare non remunerato. La situazione fra gli affiliati Syna rispecchia, dunque, ampiamente le condizioni d'impiego delle lavoratrici e dei lavoratori in Svizzera.

Il sondaggio Syna ha evidenziato dei problemi

Piani di lavoro con preavviso minimo o mancanti, rilevamento assente o insufficiente del tempo di lavoro



SONDAGGIO

Gaby Salzgeber, assistente geriatrica

Ho una formazione di assistente alle persone anziane. Prima ero assistente di cura. Progressivamente ho salito la scala, lavorando anche in case per anziani come infermiera non qualificata. Semplicemente, amo molto le persone anziane. Si creano dei legami. In fondo, stiamo con loro ben più di qualche giorno o settimana.

Ho anche assolto una formazione di trainer Kinaesthetics e do anche corsi di base. La Kinaesthetics si occupa di movimento. Come ci si muove correttamente? Non si tratta soltanto di lavorare con un occhio di riguardo per la schiena, ma è anche importante per le persone anziane per aiutarle a preservare la loro indipendenza, a utilizzare autonomamente il proprio corpo il più a lungo possibile. Questo li rende felici – e rende felice anche me!

Occuparmi degli anziani è il lavoro che ho sempre sognato, e lo faccio con molta gioia. La mia famiglia di origine è numerosa, con tante figlie femmine, e sono cresciuta nel preconcetto che non avrei mai fatto un apprendistato. Ho sempre lavorato per guadagnarmi da vivere. Poi mi sono sposata, e dopo vent'anni di matrimonio ci siamo separati. Così ho iniziato a lavorare nel settore delle cure. Ma per me l'ospedale è troppo caotico. Se a 18 anni avessi potuto scegliere un tirocinio, probabilmente già allora avrei scelto la professione di infermiera.



ro – sono problemi che affliggono un quarto delle affiliate e degli affiliati Syna che hanno risposto al sondaggio, con una maggioranza preponderante nel settore dei servizi. Il personale del terziario ha notevoli problemi anche con le numerose ore supplementari e il lavoro straordinario. Allarmante il numero delle persone attive che subisce pressione e stress sul lavoro: lo afferma più del 50 per cento dei nostri affiliati. Non v'è

da stupirsi che in simili condizioni risulti molto difficile conciliare lavoro e famiglia. Per il 33 per cento degli uomini e per il 45 per cento delle donne si tratta di un problema importante. Il lavoro notturno, domenicale e a turni crea problemi a un quinto circa degli intervistati – anche in questo caso il settore dei servizi è colpito in misura superiore alla media.

«Dato che nel settore sanitario il personale è carente, la pressione è enorme. Il burn-out è sempre dietro l'angolo!»

Gaby Salzgeber

Conciliabilità di lavoro e tempo libero

Due delle sette possibili soluzioni proposte hanno suscitato particolare interesse: il rilevamento corretto del tempo di lavoro e l'introduzione di modelli di lavoro più compatibili con la vita di famiglia hanno ottenuto il

consenso di oltre l'80 per cento delle affiliate e degli affiliati del sondaggio. Tre quarti di loro concorda sul fatto che occorrono più tempo di riposo e vacanze, che gli effettivi di personale andrebbero aumentati e che il lavoro notturno, domenicale e a turni andrebbe limitato. Stesso consenso per una vita attiva più breve e più flessibile – il pensionamento dovrebbe poter essere strutturato più individualmente. Meno consenso, invece, ha suscitato l'idea di affidare meno compiti alle lavoratrici e ai lavoratori (solo la metà dei questionari ritornati).



René Heimroth, Buschauffeur

Nach der Schule habe ich uniformierter Postbeamter gelernt. Danach habe ich fast 25 Jahre lang in den verschiedensten Postabteilungen gearbeitet. Ich bin weg von der Post, als meine Abteilung in den Kanton Aargau verlegt wurde. Mir gehört ein Reihen-Einfamilienhaus in Flamatt; der Arbeitsweg wäre mir zu lang gewesen. Deshalb habe ich mich nach einer Alternative umgesehen. So kam ich ins Insepspital, war dort als Logistiker tätig. Zu der Zeit wurde ich auch Mitglied bei Syna. Ich hatte einen befristeten Vertrag, und als der fast abgelaufen war, konnte man mir nicht sagen, ob ich bleiben kann. Also habe ich mich erneut auf die Suche gemacht. Mittlerweile bin ich schon seit drei Jahren Chauffeur bei Bernmobil. Vor drei, vier Monaten habe ich noch die Ausbildung zum Ausbilder begonnen. Ich habe auch schon mit dem Ausbilden angefangen.

Auch wenn ich 50 bin, möchte ich trotzdem noch Neues lernen. Bernmobil bietet diese Möglichkeit, gerade wenn man interessiert ist und die Voraussetzungen für die entsprechende Weiterbildung mitbringt.

Ich arbeite gerne mit Menschen zusammen, deshalb bin ich in der Funktion des Ausbildners ganz gut aufgehoben. Derzeit bilde ich einen Aspiranten pro Monat aus. Fahren ist zwar eine spannende Arbeit, aber ich mag Abwechslung. Deshalb finde ich es toll, dass mir dies ermöglicht wurde.

Anpacken, nicht aufschieben

Veränderungen sind überfällig

Syna setzt sich als starke und faire Gewerkschaft für bessere Arbeitszeitregelungen für die Arbeitnehmenden ein. In dieser Kongressbroschüre stellen wir Forderungen und zeigen Lösungen auf. Und wir werden weiter daran arbeiten, dass die Arbeits- und insbesondere Arbeitszeitbedingungen auch tatsächlich verbessert werden.

Wir engagieren uns in folgenden Bereichen:

- Syna stärkt ihre Mitglieder und die Arbeitnehmenden. Getreu unserer Grundhaltung der Hilfe zur Selbsthilfe zeigen wir auf, wie heute in den GAV oder auf gesetzlicher Ebene Arbeitszeit und Erholung geregelt sind. Wir werden die Regelungen zu Arbeits- und Ruhezeiten noch stärker schulen und mehr über den Umgang mit Stress und Druck informieren.
- Syna unterstützt und schützt Arbeitnehmende. Oft gibt es sinnvolle Regelungen, nur werden sie nicht eingehalten. Wir unterstützen unsere Mitglieder beim Durchsetzen des Gesundheitsschutzes, wie er in den GAV oder Gesetzen geregelt ist. Dazu gehört auch, dass der Arbeitneh-

mendenschutz nicht verschlechtert, sondern verstärkt wird.

- Syna will die Arbeitszeitregelungen verbessern. Die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf muss genauso wie der Schutz vor übermässiger Belastung verbessert werden. Als engagierte Sozialpartnerin bringen wir entsprechende Forderungen in GAV-Verhandlungen ein und prüfen politische Vorstösse. Denn wir bringen Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht.

Unsere Forderungen und Lösungen orientieren sich an der Menschenwürde. Ein menschenwürdiges Leben und Arbeiten schützt die Gesundheit der Menschen, sichert faire Löhne, nimmt Rücksicht auf die Lebenssituation der Arbeitnehmenden und ihre Bedürfnisse. Menschenwürdige Arbeitszeiten ermöglichen genügend Erholung, unterstützen ein motivierendes Arbeitsklima und schaffen Freiräume für die Familie, das gesellschaftliche Engagement und die Freizeit.

Arbeit gerecht entlohnen

Wer seine oder ihre Zeit dem Arbeitgeber zur Verfügung stellt, muss dafür entschädigt werden. Gratisarbeit wird durch eine lückenlose Arbeitszeiterfassung, die Einhaltung der gesetzlichen Regelun-



gen und faire vertragliche Abmachungen verhindert. Gerade weil die Arbeitszeiten immer flexibler werden, müssen diese erfasst werden, damit alle geleistete Arbeit entschädigt oder kompensiert werden kann. Auch ohne die aus Industriebetrieben bekannten Stechuhren lässt sich die Arbeitszeit leicht erfassen: Auf einem Blatt Papier, im Computer oder bequem unterwegs mit dem Smartphone. Syna hat kein Vertrauen in die sogenannte Vertrauensarbeitszeit. Arbeitszeit muss aufgezeichnet werden.

Sämtliche Vorbereitungsarbeiten und Übergabezeiten, die Dauer für Kleiderwechsel oder das Aufräumen des Ladenlokals, Wege zu unterschiedlichen Einsatzorten sowie die betriebliche Weiterbildung sind Arbeitszeiten und müssen bezahlt werden.

Indem Syna die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann genauso wie die Anhebung von Tiefst- und Mindestlöhnen fordert, kämpfen wir auch gegen ungesunde Arbeitszeiten. Denn wer genug verdient, ist auch nicht gezwungen, ungesunde und ausbeuterische Arbeitszeitregelungen zu akzeptieren. Syna fordert:

- Die gesetzliche Pflicht der Arbeitszeiterfassung muss weiterhin für alle Arbeitnehmenden gelten, weil wir keine Gratisarbeit wollen.
- Geleistete Mehrarbeit muss kompensiert oder bezahlt werden.
- Wir zeigen auf, mit welchen technischen Möglichkeiten und Regelungen die Arbeitszeit heute einfach erfasst werden kann.

- Pausen müssen entschädigt werden, wenn man während dieser Zeit dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen muss.
- Auch die Arbeitsvorbereitung, die Übergabe und Aufräumarbeiten müssen bezahlt werden.
- Die Anhebung der Tiefst- und Mindestlöhne sowie die Umsetzung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann werden von Syna mit Druck weiterverfolgt.

Pausen und Erholung gewährleisten

Der Mensch ist keine Maschine. Auch wenn die Arbeitszeiten im Vergleich zu früher deutlich kürzer sind, bleiben genügend Pausen, Ruhezeiten und Ferien von grosser Wichtigkeit. Die Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit, der Druck bei der Arbeit sowie die steigende Arbeitsintensität schlagen sich in steigenden Stresszahlen nieder und unterstreichen: Syna will genügend Zeit für Erholung und Pausen. Darum sind wir für mehr Ferien, zwei zusammenhängende Freitage pro Woche und regelmässige Pausen. Das Wochenende soll für die Mehrzahl der Werktätigen kollektive Freizeit bleiben.

Stress und Überarbeitung dürfen keine Tabus mehr sein. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bedeutet auch, dass die Unternehmen dieses Thema frühzeitig mit ihrer Belegschaft angehen. Bewältigbare Pflichtenhefte, E-Mail-freie Zeiten und die Einschränkung der telefonischen Erreichbarkeit gehören geregelt – auch beim Arbeiten zu Hause (Homeoffice). Syna fordert:

- Sechs Wochen Ferien für alle. Sowohl auf dem politischen Weg als auch durch Verbesserungen in GAV wollen wir die Ferien ausbauen.



FORDERUNGEN/LÖSUNGEN



- Alle Arbeitnehmenden sollen eine Fünf-Tage-Woche und somit zwei zusammenhängende Freitage pro Woche haben.
- Der Feierabend und die arbeitsfreien Zeiten der Mitarbeitenden müssen respektiert werden.
- Besonders belastende Arbeiten müssen durch bezahlte Pausenzeiten unterbrochen werden können.
- Pikettdienste sind auf das Nötigste zu beschränken und fair zu entschädigen.
- Arbeits- und Schichtpläne müssen sich an den neuesten gesundheitsfördernden Erkenntnissen orientieren, genügend Erholungszeiten sicherstellen und die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden berücksichtigen.
- Arbeitnehmende sollen freiwillig Lohnerhöhungen oder (Schicht-)Zulagen in kürzere Arbeitszeiten umwandeln können.
- Sonntags- und Nachtarbeit müssen die Ausnahme bleiben.
- Die Sozialpartner müssen zwingend bei Sonntags- und Nachtarbeitsregelungen miteinbezogen werden.
- Syna fordert Bund und Kantone auf, für die Kontrolle der Arbeits- und Ruhezeiten, des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit mehr Zeit und Geld zur Verfügung stellen.

Flexibilität klar regeln

Viele Arbeitnehmende sind nach Möglichkeit bereit, dem Bedürfnis ihres Arbeitgebers nach flexiblen Arbeitseinsätzen nachzukommen – insbesondere wenn die Bedingungen fair sind. Gerechte vertragliche Regelungen gehören genauso dazu wie die Planbarkeit der Arbeitszeiten. Syna akzeptiert nicht, dass das Unternehmerrisiko auf die Arbeitnehmenden abgewälzt wird.

Andererseits haben auch Arbeitnehmende das Bedürfnis, die Arbeitszeit nach ihren Lebensumständen zu gestalten. Flexibilität zugunsten der Arbeitnehmenden heisst zum Beispiel Freizeit-Wünsche oder familiäre Verpflichtungen der Mitarbeitenden (wie Schulbesuche) zu berücksichtigen. Darum verlangt Syna deutlich mehr Flexibilität von den Arbeitgebern! Syna fordert:

- Keine Arbeit auf Abruf.
- Faire Flexibilität: Die Arbeitszeit muss bei flexibler Arbeit ausnahmslos erfasst werden können, kurzfristige Arbeitseinsätze müssen mit einem Zuschlag von 25 Prozent entschädigt werden und ohne Nachteile verweigert werden können.
- Partnerschaftliche Arbeitsplanung muss neben

den betrieblichen Bedürfnissen auch die der Mitarbeitenden berücksichtigen.

- Arbeitspläne müssen vier Wochen im Voraus feststehen.
- Teilzeitarbeit muss gefördert und heutige Benachteiligungen (z. B. 2. Säule) beseitigt werden. Auch wer Teilzeit arbeitet, muss Karriere machen und sich weiterbilden können.
- Keine Arbeitsverträge ohne garantiertes Arbeitspensum.
- Kein Homeoffice ohne Arbeitszeiterfassung und faire Arbeitsbedingungen (Spesenentschädigung, Freiwilligkeit, Einbindung ins Team etc.).
- Weist der Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden keine Arbeit zu, bleibt er trotzdem lohnzahlungspflichtig. Syna wird diesen Annahmeverzug (OR Art. 324) für ihre Mitglieder einfordern.

Sicheres Arbeitsleben

Heute wird kaum noch jemand in seinem erlernten Beruf pensioniert. Die technische und wirtschaftliche Entwicklung lässt Berufe und Betriebe verschwinden. Aber auch neue Lebenssituationen oder gesundheitliche Gründe können zu einem Stellenverlust oder -wechsel führen.

Die heute geltende liberale Kündigungsregelung in der Schweiz motiviert Firmen, schneller als in anderen Ländern, Arbeitsplätze abzuschaffen. Der vergleichsweise schlechte Kündigungsschutz ist für Syna nur weiter ak-

«Unsere Einsatzpläne bekommen wir sehr früh. So kann ich mich wirklich gut organisieren.»

René Heimroth

zeptabel, wenn ein doppeltes Netz für die Arbeitnehmenden gespannt bleibt: Eine starke Arbeitslosenversicherung sowie Arbeitgeber, die nicht leichtfertig Entlassungen aussprechen und ihre soziale Verantwortung wahrnehmen.

Die globale Wirtschaft und auch die Personenfreizügigkeit haben neben positiven Effekten auch negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in der Schweiz. Trotz der flankierenden Massnahmen wird neben dem Lohndruck die Arbeitsplatzunsicherheit als zunehmende Bedrohung durch die Arbeitnehmenden wahrgenommen. Hier muss mit mehr Schutz Gegensteuer gegeben werden.

Die Arbeitnehmenden müssen ihr gesamtes Arbeitsleben in Würde leben können! Gewollte oder von aussen erzwungene Arbeitsunterbrechungen und Stellenverluste dürfen nicht zu finanziellen Krisen der Betroffenen führen, sondern sollen Chancen zur Neuorientierung darstellen. Syna fordert:

- Kein Missbrauch des liberalen Kündigungsschutzes. Lücken, die eine willkürliche Kündigung beispielsweise bei Krankheit erlauben, müssen geschlossen werden.



- Bei Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen muss neben der wirtschaftlichen Absicherung der Betroffenen ihre berufliche Wiedereingliederung noch stärker betont werden. Syna fordert eine Sozialplanpflicht.
- Die Arbeitslosenversicherung muss punktuell, insbesondere für Ältere, ausgebaut werden.
- Der Lohnschutz mit den flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit muss weiter verstärkt werden.
- Gegen den Fachkräftemangel fordern wir mehr Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden in der Schweiz.
- Auszeiten wie Sabbaticals müssen für alle Arbeitnehmenden finanzierbar sein. Betriebliche Lösungen sowie unternehmensunabhängige Modelle (Lebensarbeitszeit) müssen entwickelt werden.
- Das lebenslange Lernen muss durch fünf bezahlte Weiterbildungstage pro Jahr für alle Arbeitnehmenden konkretisiert werden.
- Informationen und Schulungen bezüglich Arbeitsrecht, Arbeitszeitregelungen und dem Umgang mit Stress und Druck müssen verstärkt werden. Hier sind Berufsschulen, Betriebe und Sozialpartner gefordert.

Für einen fairen und sicheren Einstieg ins Berufsleben

Junge Arbeitnehmende sind, oft als Lernende, mit einer ganz neuen Welt konfrontiert: eine Lehrstelle finden, den neuen Beruf erlernen, sich vertraut machen mit Arbeitskollegen, lange Arbeitstage und viel weniger Ferien. Hinzu kommen Gefahren und Belastungen am Arbeitsplatz und oft schon viel Verantwortung bei geringer Entlohnung. Darum sind ausreichend Ferien und Ruhezeiten gerade für junge Arbeitnehmende besonders wichtig. Syna setzt sich dafür ein, dass sie nicht ausgenutzt, sondern besonders geschützt werden.

Syna ist gegen schlecht bezahlte Praktika, mit denen Berufseinsteigerinnen und -einsteiger ausgenutzt werden. Vielmehr müssen sich Arbeitgeber verstärkt mit attraktiven Arbeitsbedingungen für die so wichtige Berufsbildung einsetzen, um so den Fachkräftemangel nachhaltig zu bekämpfen. Sichere Arbeitsplätze mit fairen Arbeits- und guten Lohnbedingungen sind die Basis für attraktive Lehrberufe. Syna fordert:

- Unternehmen müssen mit finanziellen Anreizen zur Schaffung von Lehrstellen bewegt werden.
- Die Berufsabschlüsse für Erwachsene mittels

«Wir müssen uns organisieren, das ist wichtig. Darum bin ich auch Gewerkschaftsmitglied.»

René Heimroth

- Nachholbildung müssen weiter gefördert werden. Solche Ausbildungen dürfen nicht zur Ausbeutung von Arbeitnehmenden wie Migrantinnen und Migranten führen.
- Die Dauer von Schnupperlehren und Praktika ist zeitlich einzuschränken. Praktikumszeiten sind an die Berufsbildungsdauer anzurechnen.
- Praktika, ob vor oder nach der Ausbildung, ohne faire Entlohnung oder als Gratisarbeit gehören verboten. Neben einem gerechten Lohn müssen Arbeitgeber einen umfangreichen Ausbildungsteil garantieren.
- Anrecht auf zehn Tage bezahlten Jugendurlaub für Personen bis 30 Jahre (auch für kulturelles oder gesellschaftliches Engagement).
- Wir wehren uns gegen eine Aufweichung des Jugendschutzes im Arbeitsgesetz.
- Lernende sind den GAV zu unterstellen. Ebenso Arbeitnehmende, welche eine Nachholbildung machen.
- Lernende müssen durch Berufsschulen, Arbeitgeber und Sozialpartner über Gesundheitsschutz und Arbeitszeitregelungen besonders informiert werden.

Familienfreundliche Bedingungen schaffen

Arbeitszeit und Freizeit unter einen Hut zu bringen ist für Arbeitnehmende mit Kindern besonders anspruchsvoll. Um Erwerbs- und Familienarbeit besser zu vereinbaren, ist es unter anderem wichtig, dass die politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für Familien verbessert werden. Die Chancen- und Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern ist ein zentraler Pfeiler für die Schaffung von familienfreundlichen Arbeitszeiten. Solange diese nicht umgesetzt ist, wird es Männern schwerer gemacht, sich mehr für die Familienarbeit zu engagieren. Und Frauen verharren in der traditionellen Rolle, auf Kosten ihrer beruflichen Karriere.

Für die Vereinbarung von Job und Familie ist die frühzeitige Planung von Arbeits- und Familienzeiten eine Voraussetzung. Von flexiblen Arbeitszeitmodellen erwartet Syna, dass die Einsatzpläne mindestens vier Wochen im Voraus feststehen. Bei kurzfristigen Arbeitseinsätzen soll Arbeitnehmenden ein Zeitzuschlag von 25 Prozent gewährt werden. Eltern sollen die Möglichkeit haben, solche Arbeitseinsätze abzulehnen, wenn dadurch die Kinderbetreuung nicht gewährleistet ist.

«Mir sind soziale Kontakte sehr wichtig. Ich arbeite, um zu leben; ein Gleichgewicht muss sein.»

René Heimroth

FORDERUNGEN/LÖSUNGEN



Generell müssen familienfreundliche Arbeitszeitmodelle gefördert werden. Dazu gehört die Aufwertung von Teilzeitarbeit, damit sich auch Arbeitnehmende mit Teilzeitpensen beruflich entwickeln können. Aber auch flexible Arbeitsformen mit Mitbestimmung der Arbeitnehmenden wie Homeoffice müssen wo immer möglich gefördert werden.

Bekanntlich leisten nach wie vor mehrheitlich die Frauen einen grossen Teil der Familienarbeit. Begrüssenswert ist, dass vermehrt auch Männer bereit sind, sich beispielsweise bei der Betreuung von Kindern zu engagieren. Auf lange Sicht ist eine Diskussion über die Einführung eines Elternurlaubs für Mütter und Väter unumgänglich, damit Elternpaare gemeinsam über die Betreuungszeit von Kleinkindern entscheiden können. Die heutigen gesetzlichen Leistungen für Eltern von Neugeborenen sind ungenügend: Mütter haben Anspruch auf einen Urlaub von 14 Wochen, der lediglich mit 80 Prozent des Lohnes entschädigt wird. Väter bekommen bei der Geburt des Kindes einen bezahlten Freitag. Künftig muss der Mutterschaftsurlaub auf 16 Wochen bei vollem Lohn ausgebaut werden. Zudem muss ein Vaterschaftsurlaub von vier Wochen bei vollem Lohn eingeführt werden.

Ohne Angebote zur familienergänzenden Kinderbetreuung kann die Arbeits- und Familienzeit nicht in Einklang gebracht werden. Syna fordert Gemeinden, Kantone und Bund – aber auch die Unternehmen und Sozialpartner – auf, sich verstärkt dafür zu engagieren. Konkret muss das Angebot an bezahlbaren Krippen- und Tageselternstrukturen für Kleinkinder sowie die Tagesstrukturen, welche die Betreuung und Verpflegung von Kindern ab dem Kindergartenalter garantieren, ausgebaut werden. Syna fordert:

- Die Chancen- und Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern ist auch für die Familien zentral und muss endlich umgesetzt werden.
- Arbeitspläne müssen mindestens vier Wochen im Voraus feststehen.
- Bei kurzfristigen Arbeitseinsätzen soll Arbeitnehmenden ein Zeitzuschlag von 25 Prozent gewährt werden.
- Eltern sollen kurzfristige Arbeitseinsätze ohne Nachteile ablehnen dürfen, damit sie die Kinderbetreuung gewährleisten können.
- Die Teilzeitarbeit muss aufgewertet werden.
- Der Mutterschaftsurlaub muss auf 16 Wochen bei vollem Lohn ausgebaut werden.
- Es muss ein Vaterschaftsurlaub von vier Wochen bei vollem Lohn eingeführt werden.

- Die Angebote an bezahlbaren Krippen- und Tageselternstrukturen sowie Tagesstrukturen ab Schulalter müssen ausgebaut werden.

Glückliches Arbeiten – auch für ältere Arbeitnehmende

Arbeitnehmende über 50 müssen mehr Anerkennung im Arbeitsumfeld erfahren. Anstatt ihre Erfahrung zu schätzen, wird ihnen vorgeworfen, sie seien zu teuer und zu unflexibel. Existenzielle Ängste und die Furcht vor dem Arbeitsplatzverlust sind darum bei ihnen weitverbreitet. Zudem übernehmen sie, oft neben der Arbeit, mit der Pflege von kranken Eltern eine wichtige Aufgabe.

Es darf nicht sein, dass das Arbeiten für Ältere nur ein Aussitzen bis zur Pensionierung ist. Vielmehr müssen sie Anrecht auf einen bezahlten Neuorientierungsurlaub haben, damit sie auch ihren letzten Arbeitsabschnitt als befriedigende Zeit erleben. Der Arbeitsausfall für diese Standortbestimmung sowie die professionelle Begleitung könnte durch die Arbeitslosenversicherung, Unternehmen und Sozialpartner finanziert werden.

Versicherungs- und Pensionierungsfragen sind in diesem Lebensabschnitt besonders wichtig – auch weil stressbedingte Krankheiten und Invalidität laufend zunehmen. Darum muss der Schutz vor Unfall,

Krankheit und Invalidität umfassend sein.

Zudem verlangt Syna eine sichere und sozial abgefedeerte Altersvorsorge. Das aktuelle Reformpaket zur Altersvorsorge ist eine

interessante Diskussionsgrundlage. Jedoch müssen unter anderem die soziale Abfederung des flexiblen Rentenalters und die Begleitmassnahmen zum Frauenrentenalter verbessert werden.

Von Arbeitgeberseite muss alles unternommen werden, damit Arbeitnehmende ihre Karriere zu einem würdigen und flexiblen Abschluss bringen können. Syna fordert:

- Die beabsichtigte Revision der Altersvorsorge ist diskutierbar – unter folgenden Voraussetzungen: kein Rentenabbau, sondern eine sichere und soziale Altersvorsorge. Mit einer sozialen Abfederung müssen flexible Pensionierungen für alle Einkommen möglich sein. Erst muss die Lohngleichheit der Frauen erreicht werden, bevor ihr Rentenalter angepasst wird. Mit einer Senkung des Koordinationsabzuges ist die Teilzeitarbeit zu fördern und längerfristig ist eine Harmonisierung der BVG-Beitragsätze anzustreben, damit ältere Arbeitnehmende nicht benachteiligt werden.

«Stressige Situationen lassen sich besser bewältigen, wenn man vom Arbeitgeber die nötige Wertschätzung bekommt.»

René Heimroth



- Vorzeitige Pensionierungslösungen, wie sie im Bauhauptgewerbe und anderen Gewerbebranchen existieren, müssen in weiteren Branchen eingeführt werden.
- Syna will branchenübergreifende flexible Alterlösungen für alle Einkommensklassen. Dazu gehören auch die Möglichkeiten, Altersteilzeit zu leisten oder über das ordentliche Rentenalter hinaus teilszeitlich arbeiten zu können.
- Arbeitnehmende ab 50 mit mindestens fünf Dienstjahren sollen Anrecht auf einen bezahlten Neuorientierungsurlaub haben.
- Pflegen ältere Arbeitnehmende ihre kranken Eltern, müssen sie entlastet werden. Syna fordert für Arbeitnehmende, welche für Angehörige sorgen, bezahlte Freitage.
- Syna wehrt sich gegen Verschlechterungen bei der IV.
- Es muss eine obligatorische Krankentaggeldversicherung geschaffen werden, welche gleiche Leistungen wie die Unfallversicherung bzw. Suva erbringt.

Nous devons nous attaquer au problème sans attendre!

Des changements qui auraient dû intervenir il y a longtemps

Syndicat fort et équitable, Syna s'engage pour de meilleures réglementations du temps de travail en faveur du personnel. Cette brochure du Congrès Syna 2014 formule des revendications et indique des solutions. Nous poursuivrons nos efforts, avec une énergie renouvelée, pour une amélioration des conditions de travail, et en particulier des horaires de travail.

Nous nous engageons dans les domaines suivants:

- Syna renforce la position de ses membres et des travailleurs et travailleuses. Fidèles à notre stratégie d'aider à s'aider soi-même, nous montrons comment le temps de travail et de repos sont réglementés par les CCT et par la loi. Nous allons poursuivre dans cette voie et, parallèlement, intensifier nos informations sur la gestion du stress et de la pression.
- Syna soutient et protège les travailleurs et travailleuses. Il existe un nombre de réglementations efficaces, mais qui ne sont pas appliquées. Nous soutenons nos membres qui veulent faire appliquer la protection de la santé telle qu'elle est réglementée par les CCT et par la loi. Par ailleurs, nous veillons à ce que la protection des employées et employés soit renforcée et non démantelée.
- Syna veut améliorer la réglementation régissant le temps de travail. La conciliation entre famille, loisirs et travail doit être facilitée, et la protection contre une trop grande pression accrue. Dans notre rôle de partenaire social engagé, nous formulons les revendications correspondantes au cours des négocia-

ciations de CCT et vérifions les interventions politiques pour établir l'équilibre entre travail et loisirs.

- Nos revendications et solutions sont orientées selon le principe de la dignité humaine. En conséquence, nous visons la protection de la santé, des salaires équitables, la prise en considération de la situation de vie et des besoins des travailleurs et travailleuses. Des horaires de travail humains assurent une récupération suffisante, encouragent la motivation et créent des espaces de temps à consacrer à la famille, la vie sociale et les loisirs.

Rémunérer équitablement le travail

Qui met son temps à disposition de son employeur doit être rémunéré en conséquence. Pour éviter le travail gratuit, il faut une saisie des heures de travail sans faille, l'application des réglementations légales, et des accords contractuels équitables. C'est justement parce que les horaires de travail deviennent de plus en plus flexibles qu'il faut enregistrer précisément les heures, afin que tout le travail effectué puisse être rémunéré ou compensé. Hormis la pointeuse, il existe des moyens simples de saisir le temps de travail. Sur papier, par ordinateur, ou en déplacement avec un smartphone. Syna n'a aucune confiance dans les soi-disant «horaires de confiance». Le temps de travail doit être enregistré. Tous les travaux de préparation, les rotations d'équipes, le changement d'habits ou le rangement d'un local ainsi que les temps de trajet vers différents lieux de travail constituent du temps de travail et doivent être rémunérés.

Syna combat également les horaires de travail malsains en réclamant l'égalité des salaires entre femmes et hommes ainsi qu'une hausse des salaires les plus bas et des salaires minimaux: qui reçoit un salaire

REVENDEICATIONS/SOLUTIONS



suffisant n'est plus forcé d'accepter des réglementations du temps de travail abusives et malsaines. Syna demande:

- le maintien de l'obligation légale de l'enregistrement du temps de travail pour éviter le travail gratuit;
- la compensation ou la rémunération du travail effectué;
- la rémunération des pauses pendant lesquelles le personnel doit rester à disposition de l'employeur;
- la rémunération de la préparation du travail, des changements d'équipes et des travaux de rangement;
- une hausse des salaires les plus bas et des salaires minimaux ainsi que l'application de l'égalité des salaires entre femmes et hommes;
- une formulation des solutions techniques et des réglementations permettant une saisie simple des heures de travail.

Garantir les pauses et la récupération

Les êtres humains ne sont pas des machines. Même si les horaires de travail sont bien moins longs qu'à la fin du XIX^e siècle, les pauses, temps de récupération et vacances restent d'une importance primordiale. L'obligation pour certains travailleurs et travailleuses de rester atteignables 24h/24, l'augmentation du rythme du travail et de la pression, font monter en flèche les chiffres des statistiques sur le stress. Syna exige des pauses et un temps de récupération suffisants. Nous sommes par conséquent en faveur de plus de vacances, de deux jours de congé consécutifs par semaine et de pauses régulières. Les week-ends doivent rester un temps libre collectif pour la majorité des travailleurs et travailleuses.

Le stress et le surmenage doivent cesser d'être tabous. Conformément à son devoir d'assistance, l'employeur doit évoquer ces thèmes à temps avec son personnel. Il faut des cahiers des charges gérables, des temps pendant lesquels les courriels n'ont pas à être lus et une limitation de l'obligation d'être atteignable par téléphone – y compris pour le travail à la maison (home office). Syna demande:

- six semaines de vacances pour tous. Pour y parvenir, nous utilisons la voie politique ainsi que l'amélioration des CCT;
- tout le personnel doit travailler cinq jours par semaine et avoir deux jours de congé consécutifs;
- la fin de la journée de travail ainsi que les temps de pause du personnel doivent être respectés;
- les travaux particulièrement éprouvants doivent pouvoir être interrompus par des pauses payées;

«Nous recevons nos plans de travail très à l'avance, ce qui me permet de vraiment bien m'organiser.»

René Heimroth

- les services de piquet doivent être réduits au minimum et rémunérés équitablement;
- les plans de travail et d'équipe doivent tenir compte des connaissances les plus récentes en matière de protection de la santé, garantir un temps de récu-

René Heimroth, chauffeur de bus

Après l'école, j'ai appris le métier de postier en uniforme, puis j'ai travaillé près de 25 ans dans différents services de la Poste. Lorsque le service dans lequel je travaillais, a été transféré dans le canton d'Argovie, j'ai quitté la Poste. Le trajet depuis la maison mitoyenne que je possède à Flamatt aurait été trop long. J'ai donc dû chercher une alternative et c'est ainsi que je suis arrivé à l'Hôpital de l'île à Berne, où j'ai travaillé en tant que logisticien. C'est à cette époque que je suis devenu membre de Syna. J'avais un contrat à durée déterminée qui allait arriver à échéance, et personne ne pouvait me dire si j'allais pouvoir rester. Je me suis donc remis à la recherche d'un emploi. Entretemps, je suis chauffeur chez Bernmobil depuis déjà trois ans. Il y a trois ou quatre mois, j'ai commencé une formation d'instructeur, et je donne déjà des cours de formation.

J'ai beau avoir déjà 50 ans, j'ai toujours envie d'apprendre. Bernmobil offre cette possibilité lorsqu'on est motivé et qu'on possède les prérequis pour la formation continue correspondante.

J'aime travailler avec les gens, ce qui fait que la fonction d'instructeur me convient très bien. Actuellement, je forme un aspirant par mois. J'aime conduire, mais j'aime aussi la variété dans mon travail. J'apprécie donc énormément cette possibilité qui m'a été offerte.



- le personnel doit être libre de transformer une augmentation de salaire ou des primes en un temps de travail plus court;
- le travail de nuit et du dimanche doit rester une exception;
- les partenaires sociaux doivent impérativement participer à la réglementation du travail dominical et nocturne;



- Syna demande à la Confédération et aux cantons de mettre plus de temps et d'argent à disposition pour le contrôle du temps de travail et de repos, pour la protection de la santé et de la sécurité.

Pour une réglementation claire de la flexibilité

Beaucoup de travailleuses et travailleurs sont prêts à répondre, dans la mesure de leurs moyens, aux besoins de leur employeur en travaillant de manière flexible – surtout lorsque les conditions sont équitables. Pour cela, il faut une réglementation contractuelle juste et des horaires de travail que l'employée ou l'employé puisse inclure dans son planning. Syna n'accepte pas que le risque entrepreneurial soit entièrement reporté sur le personnel.

D'autre part, les employés-es doivent aussi parfois pouvoir adapter leurs horaires de travail en fonction de leurs conditions de vie. La flexibilité en faveur du personnel, c'est par exemple prendre en considération des desideratas du personnel en ce qui concerne les dates des congés ou les obligations familiales (telles que l'école des enfants). Donnant-donnant, Syna réclame une plus grande flexibilité de la part des employeurs! Syna demande:

- l'abolition du travail sur appel;
- une flexibilité équitabile: le temps de travail doit toujours être enregistré, y compris dans le cadre du travail flexible, les changements d'horaire à très courte échéance doivent être compensés avec un supplément de 25 pour cent et doivent pouvoir être refusés sans conséquences négatives;
- que la planification des horaires de travail reflète le partenariat employeur-employé et tienne compte aussi bien des besoins du personnel que de ceux de l'entreprise;
- que les plans de travail soient établis quatre semaines à l'avance;
- l'encouragement du temps partiel et l'élimination des désavantages actuels (par ex. 2^e pilier). Les personnes travaillant à temps partiel doivent elles aussi pouvoir faire carrière et bénéficier d'une formation continue;
- un taux d'activité garanti dans tous les contrats de travail;
- pas de home office sans saisie du temps de travail, des conditions de travail équitables (remboursement des frais, volontariat, incorporation à l'équipe, etc.);
- que lorsque l'employeur ne donne pas de travail à ses employés-es, il reste tenu de leur verser le salaire. Syna exigera pour ses membres l'application de l'art. 324 CO relatif à la demeure de l'employeur.

«Nous devons nous organiser, c'est important. C'est pour ça que j'ai adhéré au syndicat.»

René Heimroth

Vie professionnelle assurée

A l'heure actuelle, il devient rare qu'une personne exerce encore, à l'heure de la retraite, le métier qu'elle avait appris à l'origine. L'évolution technique et économique provoque la disparition de métiers et d'entreprises. Une nouvelle situation de vie ou des motifs de santé peuvent eux aussi causer la perte d'un emploi ou un changement d'employeur.

La réglementation libérale aujourd'hui en vigueur pour la résiliation des contrats de travail encourage les entreprises suisses à supprimer les emplois plus rapidement que dans d'autres pays. Comparativement, cette mauvaise protection contre le licenciement ne reste acceptable pour Syna qu'à condition qu'un double filet de sécurité demeure garanti pour le personnel: d'une part, une solide assurance-chômage et, d'autre part, la responsabilisation des employeurs afin d'éviter les licenciements inconsidérés.

La mondialisation de l'économie ainsi que la libre-circulation des personnes ont des effets positifs mais également négatifs sur le marché du travail en Suisse. Malgré les mesures d'accompagnement, la pression sur les salaires et l'insécurité de l'emploi sont ressentis comme une menace croissante par les travailleurs et travailleuses. Il faut réagir en améliorant leur protection.

Les employés doivent pouvoir vivre une vie professionnelle digne du début à la fin! Les interruptions de travail, volontaires ou subies, ainsi que les pertes d'emploi ne doivent pas se traduire par une crise financière pour les personnes concernées mais doivent représenter une opportunité de réorientation. Syna exige:

- qu'il ne soit pas fait une utilisation abusive de la réglementation libérale en matière de résiliation des contrats de travail et que soient comblées les lacunes permettant les licenciements arbitraires, comme par exemple en cas de maladie;
- qu'en cas de licenciement pour motifs économiques, les personnes touchées ne soient pas seulement prises en charge sur un plan économique, mais qu'un effort encore plus grand soit fourni en faveur de leur réinsertion professionnelle; l'obligation d'établir un plan social;
- le développement ponctuel de l'assurance-chômage, en particulier pour les personnes les plus âgées;
- le renforcement de la protection des salaires à l'aide des mesures d'accompagnement à la libre-circulation des personnes;
- plus de formations et de formations continues pour

REVENDEICATIONS/SOLUTIONS



les travailleurs et travailleuses suisses afin de pallier au manque de personnel qualifié;

- que des interruptions de travail telles que les congés sabbatiques soient financièrement accessibles à tous, et par conséquent le développement de solutions au sein des entreprises, comme par exemple la durée de la vie active;
- que l'apprentissage tout au long de la vie soit concrétisé par cinq jours de formation continue payés par année pour tous;
- que soient développées les informations et formations relatives au droit du travail, aux réglementations des horaires de travail, ainsi qu'à la gestion du stress et de la pression, avec la participation commune des écoles professionnelles, des entreprises et des partenaires sociaux.

Pour une entrée dans la vie active équitabile et sûre

Les jeunes travailleurs et travailleuses sont confrontés à un environnement tout nouveau. Il s'agit pour eux de trouver une place d'apprentissage, d'apprendre un métier, de collaborer avec des collègues souvent plus âgés qu'ils doivent apprendre à connaître, de s'habituer à de longues journées de travail et à moins de vacances. A cela s'ajoutent les responsabilités, les exigences ou parfois les dangers inhérents à la profession choisie, pour un salaire le plus souvent encore modeste. Des temps de repos et des vacances suffisants sont donc particulièrement importants pour les jeunes. Syna s'engage pour qu'ils ne soient pas exploités, mais au contraire protégés. Syna s'engage également contre les stages mal rémunérés, exploitant les jeunes entrant dans la vie active. Les employeurs devraient plutôt établir des conditions de travail attractives pour l'apprentissage, si important, afin de combattre sur la durée la pénurie de personnel qualifié. Des emplois assurés avec de bonnes conditions de travail et des salaires équitables constituent la base d'un apprentissage attractif. Syna demande:

- que les entreprises soient incitées, au moyen d'une aide financière, à créer des places d'apprentissage;
- un encouragement renforcé aux formations de rattrapage permettant l'obtention de diplômes professionnels (ces formations ne doivent pas conduire à l'exploitation des migrants et migrants);
- une limitation de la durée des stages. Le temps du stage doit être intégré à la durée de la formation professionnelle;
- l'interdiction des stages non rémunérés, qu'ils soient effectués avant ou après la formation, parce qu'ils s'apparentent à du travail gratuit. En plus d'un salaire équitabile, les employeurs doivent garantir une partie de formation assez approfondie et variée;

- 10 jours de congé-jeunesse pour les personnes jusqu'à 30 ans (y compris pour un engagement culturel ou social);
- que la protection de la jeunesse ne soit pas affaiblie dans la Loi sur le travail;
- que les jeunes en apprentissage soient soumis aux CCT, tout comme les employés-es qui suivent une formation de rattrapage;
- que les apprentis et apprenties soient particulièrement bien informés sur la protection de la santé et les réglementations du temps de travail par les écoles professionnelles, les employeurs et les partenaires sociaux.

Créer des conditions favorables à la vie de famille

Pour les travailleuses et travailleurs avec enfants, il est particulièrement difficile de concilier travail et vie de famille. Aussi les conditions cadres politiques et économiques doivent-elles être améliorées pour les familles. L'égalité des chances et des salaires entre hommes et femmes favorise l'établissement d'horaires compatibles avec la vie de famille. Tant que cette égalité ne sera pas effective, il restera plus difficile pour les hommes de s'engager dans les tâches familiales. Et les femmes restent cantonnées dans le rôle qui est traditionnellement le leur, au détriment de leur carrière.

Les familles doivent pouvoir planifier le temps consacré au travail et celui disponible pour la famille. Pour les formules de travail flexible, Syna demande que les plans de travail soient établis au moins quatre semaines à l'avance. En cas de changement d'horaire à court terme, un supplément de 25 pour cent doit être accordé. Les parents doivent avoir la possibilité de refuser ces changements s'ils ne parviennent pas à trouver une solution pour la garde de leurs enfants.

Il faut encourager des formules d'horaires de travail tenant compte des besoins de la vie de famille. Entre autres par la valorisation du travail à temps partiel, permettant aux employés-es à temps partiel d'évoluer professionnellement. Ou par le biais de formules de travail flexibles en cogestion avec l'employé-e, comme le home office. Les femmes continuent d'effectuer le plus gros des tâches familiales. Pourtant, de plus en plus d'hommes se montrent prêts à s'y investir, par exemple pour la garde des enfants. A long terme, le débat sur l'introduction du congé parental pour les mères et les pères doit permettre aux couples de décider ensemble des heures de garde des enfants en bas âge. Les prestations légales actuelles pour les parents de nouveau-nés sont insuffisantes: les mères ont actuellement droit à 14 semaines de congé avec une allocation maternité correspondant à 80 pour cent de leur salaire. Les pères re-



REVENDEICATIONS/SOLUTIONS

çoivent un jour de congé pour la naissance de leur enfant. A l'avenir, le congé maternité doit être étendu à 16 semaines avec une allocation correspondant à un plein salaire et il faut introduire le congé paternité de quatre semaines avec une allocation à 100 pour cent du salaire.

Pour que travail et famille soient conciliables, il faut des solutions alternatives à la garde des enfants par la

famille. Syna demande aux communes, aux cantons et à la Confédération – mais aussi aux entreprises et aux partenaires sociaux – de redoubler leurs efforts dans ce do-

maine. Concrètement, il faut développer l'offre de crèches et de structures de parents de jour abordables pour les tout-petits, ainsi que celle de structures qui puissent assurer la garde et les repas d'enfants dès l'âge du jardin d'enfant. Syna demande:

- l'application de l'égalité des chances et des salaires entre femmes et hommes, essentielle pour les familles;
- l'établissement des horaires de travail au moins quatre semaines à l'avance;
- un supplément de salaire de 25 pour cent pour le travail sur appel ou les modifications d'horaires de travail à très court terme;
- la possibilité pour les parents de refuser ceux-ci sans conséquences négatives s'ils n'ont pas de solution pour assurer la garde des enfants;

«Pour moi, les contacts sociaux sont très importants. Je travaille pour vivre. Je n'aimerais pas renoncer à mon emploi, mais j'ai besoin d'équilibre.»

René Heimroth

- la valorisation du travail à temps partiel;
- la prolongation du congé maternité à 16 semaines, avec une allocation correspondant à la totalité du salaire;
- l'introduction d'un congé paternité de quatre semaines avec une allocation correspondant à la totalité du salaire;
- le développement d'offres de crèches abordables et de structures de parents de jour ainsi que de structures de jour pour les enfants scolarisés.

Travailler avec plaisir – aussi pour les employés-es les plus âgés

Les employés-es de plus de 50 ans doivent bénéficier d'une plus grande reconnaissance dans leur environnement professionnel. Non seulement leur expérience n'est pas appréciée à sa juste valeur, mais on leur reproche aussi d'être trop chers et pas assez flexibles. Ainsi nombre d'entre eux souffrent d'angoisses existentielles et craignent la perte de leur emploi. De plus, parallèlement à leur travail, ils se chargent souvent des soins de leurs parents malades, une tâche importante pour la société.

Pour les employés-es les plus âgés, le travail ne doit pas se résumer à l'attente de la retraite. Ils doivent au



RIVENDICAZIONI/SOLUZIONI



contraria a aver diritto a un congedo pagato di reorientamento professionale, al fine di conoscere una fine di carriera soddisfacente. Questo congedo per un bilancio personale e l'accompagnamento professionale potrebbe essere finanziato dall'assicurazione-chômage, dalle imprese e dai partner sociali.

Le questioni di assicurazione e di pensione sono particolarmente importanti per i dipendenti e le dipendenti più anziani – tra cui perché le malattie e l'invalidità causate dallo stress sono in costante crescita. Di conseguenza, è necessaria una protezione molto completa contro gli incidenti, la malattia e l'invalidità.

Syna richiede anche una previdenza vecchiaia sicura e dotata di una copertura sociale. Il pacchetto di riforma attuale sulla previdenza vecchiaia costituisce una base di discussione interessante.

Per la loro parte, i datori di lavoro devono fare il massimo affinché il loro personale possa beneficiare di una certa flessibilità e conoscere una fine di carriera degna. Syna richiede:

- che la revisione della previdenza vecchiaia non si basi sulla riduzione delle pensioni, ma sulla previdenza vecchiaia sicura e sociale. Una copertura sociale deve permettere una pensione flessibile per tutti i redditi. L'uguaglianza di salario deve essere

«Il y a parfois des situations stressantes, mais on les surmonte plus facilement lorsqu'on se sent estimé et soutenu par son employeur.»

René Heimroth

- delle soluzioni di pensione anticipata, come quelle che esistono nella costruzione e in altre branche dell'artigianato, devono essere estese ad altre branche;
- delle soluzioni di vecchiaia flessibile per i dipendenti e le dipendenti più anziani, in tutte le branche, con ad esempio la possibilità di effettuare il lavoro a tempo parziale o di poter continuare a lavorare a tempo parziale oltre l'età legale della pensione;
- che i dipendenti e le dipendenti di 50 anni o più con almeno 5 anni di servizio beneficiano di un congedo pagato di reorientamento;
- di giorni di congedo pagati per le cure che i dipendenti e le dipendenti più anziani forniscono ai loro familiari malati;
- che cessino le restrizioni all'AI;
- la creazione di un'assicurazione obbligatoria di indennità giornaliere in caso di malattia, assicurata con le stesse prestazioni che l'assicurazione-incidenti o la Suva.

ottenuta per le donne prima che il loro età di pensione sia adeguata. È necessario incoraggiare il lavoro a tempo parziale con la riduzione della deduzione di coordinamento e, nel lungo termine, puntare ad una armonizzazione dei tassi di contribuzione LPP affinché il personale più anziano non sia svantaggiato;

Affrontare di petto invece di rimandare

Urgono più che mai cambiamenti

Sindacato forte ed equanime, Syna si impegna per migliorare le regolamentazioni sugli orari di lavoro. Nel presente documento congressuale formuliamo rivendicazioni e illustriamo possibili soluzioni. E continueremo a fare del nostro meglio affinché le condizioni di lavoro e soprattutto gli orari di lavoro migliorino tangibilmente.

Siamo attivi nei seguenti ambiti:

- Syna rende più forti i suoi affiliati, le lavoratrici e i lavoratori. Fedele al nostro principio fondamentale di sostegno all'auto-aiuto, illustriamo come il tempo di lavoro e di riposo è attualmente regolamentato nei contratti collettivi di lavoro o a livello di legge. È nostra intenzione informare maggiormente sulle norme relative agli orari di

lavoro e di riposo e sulla gestione dello stress e delle tensioni.

- Syna sostiene e tutela le lavoratrici e i lavoratori. Spesso le regolamentazioni esistono, ma non vengono rispettate. Sosteniamo i nostri affiliati affinché facciano valere la protezione della salute contemplata dal CCL o dalla legge. Significa anche un miglioramento, non un peggioramento, della protezione dei lavoratori.
- Syna desidera migliorare le norme riguardanti gli orari di lavoro. La conciliabilità di famiglia, tempo libero e lavoro deve essere migliorata al pari della tutela da onerosità eccessive. Come partner sociale impegnato, nelle trattative per il CCL introduciamo rivendicazioni in tal senso e valutiamo le mozioni dei politici. Perché diamo equilibrio a lavoro e tempo libero.

Le nostre rivendicazioni e soluzioni poggiano sulla dignità umana. Una vita e un lavoro dignitosi proteggono la salute delle persone, assicurano salari equi,



hanno riguardo per la situazione di vita delle lavoratrici e dei lavoratori e per le loro esigenze. Orari di lavoro dignitosi permettono di riposare a sufficienza, favoriscono un clima di lavoro motivante e creano spazi liberi per la famiglia, l'impegno sociale e il tempo libero.

Rimunerare giustamente il lavoro

Chi mette il proprio tempo a disposizione del datore di lavoro, deve essere indennizzato. Il rilevamento continuato del tempo di lavoro, il rispetto delle norme di legge e accordi contrattuali onesti rendono impossibile il lavoro gratuito. Gli orari di lavoro devono essere registrati proprio perché sono sempre più flessibili, così da consentire l'indennizzo o la compensazione del lavoro prestato. Gli orari di lavoro possono essere rilevati facilmente anche senza orologi marcatempo: su un foglio di carta, nel computer o sullo smartphone durante gli spostamenti. Syna non si fida del cosiddetto orario di lavoro basato sulla fiducia. Il tempo di lavoro deve essere annotato.

Tutte le attività preparatorie e di passaggio delle consegne, il tempo per cambiarsi o rassettare il negozio, gli spostamenti fra luoghi d'impiego diversi e il perfezionamento aziendale sono tempo di lavoro che, come tale, va remunerato.

Esigendo la parità retributiva di donne e uomini così come un aumento dei salari bassi e minimi, Syna si batte anche contro orari di lavoro malsani. Infatti, chi guadagna a sufficienza non è obbligato ad accettare orari di lavoro insalubri e scorretti. Syna esige:

- il mantenimento dell'obbligo legale di rilevare gli orari di lavoro per tutti, perché non vogliamo il lavoro gratuito;
- la compensazione o la remunerazione del lavoro supplementare prestato;
- illustriamo con quali opzioni tecniche e regolamentazioni è possibile già oggi rilevare facilmente il tempo di lavoro;
- le pause devono essere indennizzate, se durante questo tempo bisogna rimanere a disposizione del datore di lavoro;
- anche le attività preparatorie, la consegna dei lavori e il rassettamento vanno pagati;
- Syna continua a battersi per un aumento dei salari bassi e minimi e l'attuazione della parità retributiva tra donne e uomini.

Assicurare pause e riposo

L'essere umano non è una macchina. Anche se rispetto al passato oggi le ore di lavoro sono decisamente meno, è essenziale disporre di pause, periodi di riposo e vacanze sufficienti. La raggiungibilità 24 ore su 24 così come la pressione e la crescente intensità del lavoro si concretizzano in un aumento dello stress fra

René Heimroth, conducente di autobus

Dopo la scuola dell'obbligo ho assolto un apprendistato presso la Posta. Per quasi 25 anni ho lavorato nei più disparati dipartimenti del Gigante Giallo. Ho dato le dimissioni dalla Posta Svizzera quando la mia divisione è stata trasferita in Canton Argovia. Sono proprietario di una casa unifamiliare a Flamatt; il viaggio di lavoro sarebbe stato eccessivamente lungo. Così ho cercato un lavoro alternativo –

e sono approdato all'Inselspital, come operatore in logistica. A quei tempi ho anche aderito al sindacato Syna. Avevo un contratto a tempo determinato, e quando stava giungendo a scadenza nessuno sapeva dirmi se sarei rimasto. Così mi sono messo alla ricerca di un altro impiego. Da tre anni sono conducente di autobus presso Bernmobil. Quattro mesi fa ho iniziato la formazione di formatore. Ho già cominciato a istruire personale.

Nonostante i miei 50 anni, ho sempre voglia di imparare cose nuove. Bernmobil offre quest'opportunità, soprattutto a chi dimostra interesse e ha i requisiti per il perfezionamento professionale desiderato.

Mi piace lavorare a contatto con la gente, perciò la funzione di formatore mi calza a pennello. Attualmente istruisco un aspirante conducente al mese. Guidare è un lavoro appassionante, ma mi piacciono i diversivi. Perciò trovo fantastico avere avuto questa opportunità.



la popolazione attiva. Syna esige tempo sufficiente per il riposo e le pause. Da qui il nostro impegno per vacanze più lunghe, due giorni liberi consecutivi a settimana e pause regolari. Il fine settimana deve rimanere tempo libero collettivo per la maggior parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

Stress e burnout non devono più essere un tabù. Dovere di assistenza del datore di lavoro significa anche affrontare il tema con il personale. Mansionari realistici, periodi senza posta elettronica e limitazione della raggiungibilità telefonica vanno regolamentati – anche per chi lavora da casa (home office). Syna esige:

- sei settimane di vacanze per tutti. È nostra intenzione ottenere un miglioramento sul fronte delle ferie, che sia per la via politica che perfezionando i CCL;
- tutti i lavoratori e le lavoratrici devono beneficiare della settimana di cinque giorni, ovvero di due giorni liberi consecutivi a settimana;

RIVENDICAZIONI/SOLUZIONI



- il dopolavoro e i periodi non lavorativi vanno rispettati;
- le attività particolarmente impegnative devono poter essere intercalate con pause remunerate;
- i picchetti vanno limitati allo stretto necessario e adeguatamente remunerati;
- i piani di lavoro e i turni devono considerare le nuove esigenze di protezione della salute, garantire riposo sufficiente e rispettare i bisogni dei lavoratori;
- le lavoratrici e i lavoratori devono avere la libertà di scegliere se convertire aumenti salariali e indennità (per lavoro a turni) in una riduzione degli orari di lavoro;
- il lavoro domenicale e notturno deve rimanere l'eccezione;
- i partner sociali vanno imperativamente coinvolti nella regolamentazione del lavoro domenicale e notturno;
- Syna esorta la Confederazione e i Cantoni a mettere a disposizione più tempo e mezzi per controlli del

«I piani di lavoro ci vengono comunicati con largo anticipo, così posso organizzarmi veramente bene.»

tempo di lavoro e di riposo, della protezione della salute e della sicurezza.

Regolare chiaramente la flessibilità

Molti lavoratori e lavoratrici sono disposti, se possibile, a soddisfare l'esigenza del datore di lavoro di maggiore flessibilità degli orari – in particolare se le condizioni sono eque, con accordi contrattuali corretti e orari di lavoro pianificabili. Syna non accetta

che il rischio imprenditoriale venga addossato al personale.

D'altro canto, anche le lavoratrici e i lavoratori hanno l'esigenza di adattare gli orari

di lavoro. Flessibilità a favore del personale significa, ad esempio, considerare le richieste di tempo libero o gli obblighi familiari delle lavoratrici e dei lavoratori. Per tale motivo Syna invita esplicitamente i datori di lavoro a dimostrare maggiore flessibilità! Syna esige:

- nessun lavoro su chiamata;
- flessibilità equa: in caso di orari flessibili il tempo di

René Heimroth





lavoro deve essere rilevato, senza eccezioni; gli interventi di lavoro con preavviso minimo devono essere indennizzati con un supplemento del 25 per cento e poter essere rifiutati senza subire pregiudizi;

- una pianificazione del lavoro partecipativa deve considerare le esigenze non solo aziendali, ma anche del personale;
- i piani di lavoro vanno fissati con quattro settimane di anticipo;
- il lavoro a tempo parziale va incoraggiato e le attuali discriminazioni (ad es. 2° pilastro) eliminate. Anche chi lavora a tempo parziale deve poter fare carriera e perfezionarsi;
- nessun contratto di lavoro privo di grado d'occupazione garantito;
- nessun home office senza rilevamento del tempo di lavoro e condizioni d'impiego corrette (indennizzo di spese, base volontaria, coinvolgimento nel team ecc.);
- anche se non assegna nessuna attività, il datore di lavoro rimane comunque obbligato a versare il salario. Syna esigerà per i suoi affiliati l'applicazione dell'articolo 324 CO riguardante la mora del datore di lavoro.

Una vita attiva sicura

Oggi quasi nessuno arriva alla pensione svolgendo la professione appresa in gioventù. L'evoluzione tecnica ed economica fa scomparire professioni e imprese. Ma anche nuove situazioni di vita o di salute possono causare la perdita o un cambiamento dell'impiego.

Le norme liberali in materia di licenziamento attualmente vigenti in Svizzera inducono le aziende a sopprimere impieghi più rapidamente che in altri paesi. La protezione dal licenziamento comparativamente peggiore è per Syna accettabile solamente mantenendo una doppia rete di salvataggio per le lavoratrici e i lavoratori: un'assicurazione contro la disoccupazione forte, e datori di lavoro che non licenziano sventatamente e che assumono le loro responsabilità sociali.

L'economia globale e la libera circolazione delle persone non hanno avuto solo effetti positivi, ma anche ripercussioni negative sul mercato del lavoro elvetico. Nonostante le misure di accompagnamento, oltre alla pressione sui salari, le lavoratrici e i lavoratori considerano l'incertezza dell'impiego una minaccia crescente. Occorre reagire garantendo loro una migliore protezione.

Le lavoratrici e i lavoratori devono poter vivere dignitosamente tutta la loro vita attiva! Interruzioni del

lavoro e perdite d'impiego volute o imposte non devono gettare l'individuo in una crisi finanziaria, ma essere un'opportunità di riorientamento. Syna esige:

- nessun abuso della protezione liberale dal licenziamento. Le lacune, che consentono ad esempio un licenziamento arbitrario in caso di malattia, vanno colmate;
- in caso di licenziamenti per motivi economici, oltre alle garanzie economiche per i licenziati occorre considerare maggiormente anche il loro reinserimento professionale.

«Dobbiamo organizzarci, è importante. Ecco perché sono membro del sindacato.»

René Heimroth

- Syna esige l'obbligo di stipulare piani sociali;
- l'assicurazione contro la disoccupazione va sviluppata puntualmente, soprattutto per le persone di una certa età;
- occorre potenziare la protezione del salario delle misure di accompagnamento alla libera circolazione delle persone;
- contro la carenza di manodopera chiediamo un potenziamento della formazione di base e continua delle lavoratrici e dei lavoratori in Svizzera;
- tutti devono avere la possibilità finanziaria di usufruire di pause prolungate e periodi sabbatici; occorre sviluppare soluzioni aziendali e modelli indipendenti dalle imprese (durata della vita attiva);
- l'apprendimento a vita va concretizzato mediante cinque giorni di formazione continua all'anno remunerati per tutti;
- informazioni e formazioni su diritto del lavoro, regolamentazione degli orari di lavoro e gestione dello stress e delle tensioni vanno moltiplicate; occorre l'impegno di scuole professionali, imprese e partner sociali.

Per un inserimento equo e sicuro nella vita attiva

I giovani lavoratori e lavoratrici sono confrontati, spesso come apprendisti, a un mondo completamente nuovo: trovare un posto di tirocinio, imparare una professione, nuovi colleghi, lunghe giornate di lavoro e molte meno vacanze – cui si aggiungono pericoli e oneri sul posto di lavoro e, sovente, già parecchie responsabilità a fronte di una paga esigua. Perciò, vacanze e tempi di riposo sufficienti sono particolarmente importanti per le lavoratrici e i lavoratori giovani. Syna si impegna affinché non vengano sfruttati, ma godano di una protezione particolare.

«Tengo molto alla mia rete sociale. Lavoro per vivere. Non voglio rinunciare al lavoro, ma deve esserci un certo equilibrio.»

René Heimroth

RIVENDICAZIONI/SOLUZIONI



Syna non approva gli stage sottopagati con i quali si approfitta dei giovani alla ricerca del primo impiego. I datori di lavoro devono dimostrare maggiore impegno per condizioni di apprendistato attrattive per una fase di formazione tanto importante come il tirocinio professionale, affinché la carenza di manodopera possa essere contrastata efficacemente sul lungo termine. Impieghi sicuri con condizioni di lavoro giuste e un buon salario sono alla base di professioni d'apprendistato attrattive. Syna esige:

- tramite incentivi finanziari le imprese devono essere indotte a creare posti di apprendistato;
- occorre promuovere ulteriormente i diplomi professionali per adulti ottenuti mediante una riqualifica professionale. Questo tipo di formazione non deve degenerare in sfruttamento di lavoratori quali le immigrate e gli immigrati;
- la durata degli stage orientativi e professionali va limitata nel tempo; i periodi di stage devono essere computati al tempo per la formazione professionale;
- occorre vietare gli stage – precedenti o successivi alla formazione – non correttamente remunerati o gratuiti. Oltre a un salario onesto, i datori di lavoro devono garantire un'ampia parte di formazione;
- diritto a dieci giorni di congedo remunerato per i giovani fino ai 30 anni (anche per attività culturali o sociali);
- ci opponiamo a un allentamento della protezione dei giovani nella legge sul lavoro;
- le apprendiste e gli apprendisti devono sottostare ai CCL, al pari delle lavoratrici e dei lavoratori in fase di riqualificazione professionale;
- le apprendiste e gli apprendisti vanno informati con dovizia di particolari dalle scuole professionali, dai datori di lavoro e dai partner sociali in merito alla protezione della salute e alla regolamentazione degli orari di lavoro.

«Situazioni stressanti si riescono a gestire meglio quando si gode della dovuta considerazione da parte del datore di lavoro.»

René Heimroth

Creare condizioni favorevoli alle famiglie

Per le lavoratrici e i lavoratori con figli, conciliare tempo di lavoro e tempo libero è tutt'altro che semplice. Per riuscire ad armonizzare attività professionale e impegni famigliari, è importante migliorare fra le altre cose le condizioni quadro politiche ed economiche per le famiglie. La parità retributiva e di opportunità tra donne e uomini è un pilastro fondamentale di orari di lavoro favorevoli alle famiglie. Fino a quando non saranno una realtà, gli uomini faticheranno ad impegnarsi maggiormente in seno alla famiglia. E le donne rimarranno bloccate nei ruoli tradizionali, a scapito della carriera professionale.

La pianificazione precoce degli orari di lavoro e di famiglia è una premessa indispensabile alla loro conciliabilità. Dai modelli di lavoro flessibili Syna si attende piani d'impiego noti con almeno quattro settimane di anticipo. Il lavoro con preavviso breve va indennizzato con un supplemento del 25 per cento. I genitori devono poter rifiutare queste chiamate dell'ultimo minuto se interferiscono con la cura dei figli.

In maniera generale occorre promuovere modelli di lavoro favorevoli alle famiglie. Il lavoro a tempo parziale va valorizzato, affinché non precluda la carriera professionale. Vanno promosse anche le forme di lavoro condeterminate dal personale, come il telelavoro da casa.

Sono ancora le donne a prestare la maggior parte del lavoro in seno alla famiglia. Sarebbe auspicabile che anche gli uomini potessero partecipare più attivamente, ad esempio alla cura dei figli. Sul lungo termine il dibattito sull'introduzione di un congedo parentale per madri e padri sarà imprescindibile per consentire ai genitori di decidere insieme sulla cura dei figli in tenera età. Le attuali prestazioni di legge a favore dei genitori di neonati sono insufficienti: le donne hanno diritto a un congedo di 14 settimane durante le quali percepiscono solo l'80 per cento del salario,

mentre i padri hanno diritto a un solo giorno libero remunerato. In futuro il congedo di maternità dovrà essere esteso a 16 settimane con salario pieno e bisognerà intro-

odurre un congedo di paternità di 4 settimane con salario pieno.

Senza offerte per la cura dei figli al di fuori della famiglia, è impossibile conciliare lavoro e famiglia. Syna esorta i Comuni, i Cantoni e la Confederazione – così come le imprese e i partner sociali – a migliorare l'impegno in tal senso. Concretamente occorre ampliare l'offerta di posti in asili nido e presso famiglie diurne per i bambini in tenera età così come di strutture diurne in grado di accogliere i bambini in età scolare. Syna esige:

- pari opportunità e parità remunerativa tra donne e uomini sono essenziali anche per le famiglie e vanno finalmente realizzate;
- i piani di lavoro vanno fissati con quattro settimane di anticipo;
- gli interventi di lavoro con preavviso minimo devono essere indennizzati con un supplemento del 25 per cento;
- i genitori devono poter rifiutare tali chiamate con preavviso minimo senza subire pregiudizi, al fine di poter assicurare la cura dei figli;
- il lavoro a tempo parziale deve essere valorizzato;



- il congedo di maternità va esteso a 16 settimane con salario completo;
- occorre introdurre un congedo di paternità di 4 settimane con salario completo;
- occorre potenziare l'offerta di posti presso asili nido e famiglie diurne per bambini in tenera età e in strutture diurne per bambini in età scolare.

Felici al lavoro – anche i lavoratori più anziani

Le lavoratrici e i lavoratori ultracinquantenni meritano maggiore considerazione nel mondo del lavoro. Invece di apprezzare la loro esperienza, li si rimprovera di essere troppo costosi e poco flessibili. Fra questa fascia di persone attive l'ansia per il futuro e il timore di perdere il posto sono molto diffusi. E molti di loro accanto al lavoro si occupano pure dei genitori anziani o malati.

A una certa età, lavorare non deve significare adagiarsi in attesa della pensione. Questi lavoratori hanno diritto a congedi remunerati di riorientamento professionale, così che anche l'ultimo periodo della vita attiva sia ricco di soddisfazioni. La pausa lavorativa per fare il punto della situazione e l'accompagnamento professionale potrebbero essere finanziati dall'assicurazione contro la disoccupazione, dalle imprese e dai partner sociali.

In questa fase della vita le questioni assicurative e pensionistiche sono di particolare attualità – anche alla luce delle crescenti malattie e invalidità dovute allo stress. La protezione da infortuni, malattie e invalidità deve essere completa.

Syna esige inoltre una previdenza per la vecchiaia sicura e socialmente sorretta. L'attuale pacchetto di riforme della previdenza per la vecchiaia è una base di discussione interessante – ma occorre migliorare, fra le altre cose, gli ammortizzatori sociali del pensionamento flessibile e le misure di accompagnamento all'età di pensionamento delle donne.

I datori di lavoro devono fare il possibile affinché le lavoratrici e i lavoratori possano concludere con dignità e flessibilità la loro carriera professionale. Syna esige:

- la prevista revisione della previdenza per la vecchiaia si può discutere – alle seguenti condizioni: nessun abbattimento delle rendite ma una previdenza per la vecchiaia sicura e sociale. Con ammortizzatori sociali adeguati, il pensionamento flessibile deve essere possibile per tutti i redditi. Prima di adeguare l'età di pensionamento delle donne, occorre ottenere la loro parità salariale. Il lavoro a tempo parziale va favorito abbassando la deduzione di coordinamento; a lungo termine si auspica l'armonizzazione dei tassi di contribuzione LPP per non penalizzare i lavoratori maturi;
- soluzioni di pensionamento flessibile come quelle già adottate dall'edilizia principale e da altri rami dell'artigianato vanno estese ad altri settori professionali;
- Syna auspica soluzioni flessibili per tutte le classi di reddito a prescindere dal ramo professionale, fra cui anche la possibilità di ridurre il grado d'occupazione prima del pensionamento o di continuare a lavorare part time dopo l'età di pensionamento;
- le lavoratrici e i lavoratori ultracinquantenni con almeno cinque anni di servizio devono avere diritto a un congedo remunerato di riorientamento;
- se si devono occupare di genitori malati, le lavoratrici e i lavoratori maturi devono essere sgravati. Per loro Syna chiede dei giorni liberi remunerati;
- Syna si oppone a un peggioramento dell'AI;
- occorre introdurre un'assicurazione obbligatoria di indennità giornaliera in caso di malattia con prestazioni simili all'assicurazione contro gli infortuni e alla Suva.

Première journée du Congrès

Gare de Brigue bondée

Plus de 400 délégués, déléguées et illustres invités provenant de toute la Suisse ont débarqué en gare de Brigue lors d'un vendredi pluvieux pour participer au 5^e Congrès de Syna. Le président sortant, Kurt Regotz, avait souhaité que le Congrès se tienne en Valais.

Il était un peu plus de 10 heures lorsque les premiers délégués ont déambulé sur le haut de la rampe, remettant leur bagage à la consigne, recevant les documents du Congrès et, pleins d'espoir, faisant une première reconnaissance des locaux du Congrès. Durant pratiquement toute la nuit, l'intérieur de la halle du Simplon a été décoré de façon attrayante. Le bâtiment fonctionnel, mais plutôt triste des années 70, était totalement tourné vers Syna. Un éclairage bleu-rouge illuminait les étoffes drapées spécialement suspendues pour l'occasion, les longues tables autour desquelles les invités et les délégués prirent place, la scène équipée d'écrans, d'un pupitre et de bouquets de fleurs.

Lorsque le gong annonçant le début du Congrès retentit à 12 h 50, ceux qui, jusque-là, avaient apprécié le lunch debout prirent place dans la salle et nouaient ainsi pour la première fois le contact avec les «Synas».

Une rétrospective amusante

En 16 ans, Syna a atteint beaucoup d'objectifs. Pensons seulement à l'introduction de la retraite anticipée, l'augmentation des allocations familiales et la charge au travail enfin thématisée. De cela, il résulte des revendications pour plus de vacances et pour une compensation équitable des heures supplémentaires. N'oublions pas non plus l'engagement contre l'extension du travail de nuit et du dimanche ainsi que les luttes pour empêcher la détérioration des assurances sociales. L'invitation faite aux membres de discuter sur des thèmes visionnaires tels que le revenu de base inconditionnel (RBI) constituent des succès syndicaux. Syna est loyal et cherche le consensus sans se laisser intimider par les employeurs. Ces principes s'appliquent



Le tapis rouge a été déroulé par les «Synas» pour Kurt Regotz. Cependant, il fut difficilement atteignable. Photos: Syna

lors des négociations, même si la lutte est âpre pour obtenir des résultats.

Depuis la fondation de Syna, le secteur tertiaire a été développé pour tenir compte de l'explosion des postes de travail dans la santé, le nettoyage et le commerce de détail. Les travailleuses et travailleurs de ces secteurs n'étaient pas organisés syndicalement et par conséquent étaient peu protégés. Cependant, les secteurs de l'artisanat et de l'industrie ne furent pas négligés et Syna y obtint également des améliorations. Des motifs suffisants et les conditions adéquates pour se congratuler et les «Synas» invitèrent Kurt Regotz à s'avancer sur le tapis rouge. Il dut de battre durement pour y arriver et, même après huit ans de présidence, ne fut pas ménagé. Les jeunes acteurs pleins de mobilité et hautement qualifiés concurent

un programme varié pour les deux jours de Congrès et donnèrent à cette manifestation une note débridée.

Visite politique majeure

Le Conseiller fédéral Alain Berset, d'excellente humeur, gagna le pupitre et salua les participants et participantes par «Chères et chers collègues» et précisa que le vrai progrès se mesurait par exemple

Suite à la page 6



Le Conseiller fédéral Alain Berset a également reçu une «Glücktricka».



Le nouveau président Arno Kerst, entouré par le Comité.

Photo: Syna

Suite de la page 5

au fait que l'économie était là pour l'homme et non les êtres humains pour l'économie. Ses commentaires sur la concurrence globale, les attentes pécuniaires des actionnaires et notamment la communication mobile entraînent des hochements de tête positifs parmi l'assemblée. Simultanément, la pensée collective était perceptible: «Ce Conseiller fédéral me parle au cœur, ce Conseiller fédéral me comprend.» Il n'hésita pas, lors de la pause, à se mêler aux congressistes et à discuter ardemment avec eux.

Après la pause, le Conseiller d'Etat Jean-Michel Cina ne se fit également pas prier pour tenir un discours drôle sur son canton et l'économie énergétique. Il a ainsi souligné que le Valais était le château d'eau de l'Europe et Syna le plus important syndicat du Valais! Kurt Regotz le remercia également en lui remettant une «Glücktricka», la caisse en bois autrefois utilisée en Valais pour l'élevage bovin et remplie de fourrage concentré afin que les bêtes survivent au rude hiver. Une énergie d'une autre sorte doit aussi revigorer nos invités dans leur activité.

Le Conseiller fédéral Alain Berset a également parlé de la prévoyance vieillesse 2020 et ainsi livré des réflexions pour la première des quatre résolutions qui furent adoptées lors des deux jours du Congrès.

Sûr et social

Pour Syna, il est clair que les acquis de l'état social doivent être défendus et que des adaptations raisonnables doivent accompagner les développements de la

société afin d'obtenir une prévoyance vieillesse sûre, solide dans le futur et sociale. Saluons le fait que le paquet de réformes 2020 prévoit un traitement simultané du financement du 1^{er} et 2^e pilier. On confirma également que la révision était discutable sous les conditions suivantes: intouchable, l'article constitutionnel dont la prévoyance vieillesse doit «maintenir le mode de vie antérieur», intouchable également une diminution des rentes ou une augmentation de l'âge de la retraite des femmes sans obtention de l'égalité salariale. Les retraites anticipées doivent être, grâce à des aides sociales, également possibles pour les bas revenus. En plus, tout doit être entrepris pour que les travailleurs et travailleuses âgés ne soient pas défavorisés sur le marché du travail. Des modèles de temps de travail doivent également être prévus pour eux, que cela soit sous la forme de retraites flexibles ou de retraites anticipées, et ce dans toutes les branches.

Contre le racisme et la discrimination

Il est absolument urgent que Syna annonce la couleur et s'engage clairement contre la discrimination et le racisme. A cela appartient le démasquage et la sanction de la discrimination, l'exigence de salaires égaux pour le même travail, la reconnaissance de qualifications différentes et l'égalité de traitement dans le domaine des prestations sociales. Lorsque cela est possible, il s'agit de s'entourer de spécialistes sur les questions de discriminations. De même, il fut suggéré que les demandes des migrantes et migrants soient désormais mieux prises en

compte dans les négociations des conventions collectives de travail. Ici, il s'agit de principes éthiques, moraux et de droits humains. Quelle que soit la provenance ou la couleur de peau d'un être humain, des conditions de travail correctes doivent être offertes à tous.

Les délégués-es acceptèrent les deux résolutions à une grande majorité.

Un départ est aussi un commencement

Ensuite, l'après-midi fut ponctué d'histoires drôles et de plaisanteries bien fondées de Kurt Regotz. Chaudement remercié pour tout ce qu'il a accompli durant les huit ans de son mandat, il a suscité d'un de ses laudateurs les mots: «C'est réjouissant qu'il continue à œuvrer pour Syna, même au deuxième rang.»

Arno Kerst, le candidat désigné à la présidence, fut recommandé à l'élection auprès de l'assemblée. Sa grande expérience dans le travail syndical fut mise en avant, de même que ses talents de négociateur, sa formation polyvalente et notamment aussi son acceptation et sa popularité dans les régions. Comme cela est prévu par les statuts, il dut quitter la salle avant l'élection. A une abstention près, la salle le nomma président. Un Arno Kerst rayonnant remercia pour la confiance octroyée et confirma simultanément que Syna est le syndicat des membres et qu'il a besoin de tous. En fin de journée, et pour éclairer son propos, il pria le Comité de monter sur scène, faisant déjà suivre ses premières paroles présidentielles par un premier acte.

colette.kalt@syna.ch, Directrice de la communication et des campagnes

Deuxième jour du Congrès

Maintenant c'est officiel!

Les 325 délégués et déléguées ont voté: «Mon travail – mon temps» est le grand thème politique des prochaines quatre années. Les résolutions et le document du Congrès ont été acceptés. Le nouveau président de Syna, Arno Kerst, confirma l'objectif. A travers Syna, parvenons à l'équilibre entre travail et loisirs.

Dans son discours d'investiture présidentielle, Arno Kerst remercia pour la confiance accordée et rendit hommage au travail accompli par son prédécesseur. Il exprima également la responsabilité incombant à Syna de poursuivre intensément ce travail. Le monde du travail doit prendre en considération la dignité et les besoins des êtres humains. L'être humain n'est pas une machine, mais a besoin de période de repos pour la famille et les loisirs. Syna est sur la bonne voie avec le thème du Congrès, débattu antérieurement par les régions et confirmé par les délégués-es avec l'acceptation du document du Congrès et des 3^e et 4^e résolutions.



Arno Kerst lors de son discours d'investiture.

Transparence et repos

La troisième résolution traite de la saisie du temps de travail. La disponibilité totale, diurne et nocturne, la pression au travail ainsi que l'intensité croissante du travail provoquent une augmentation continue du stress. Syna veut, pour le personnel, un temps suffisant de repos et exige une saisie claire et transparente des temps de travail. Et les travailleuses et travailleurs à horaire variable ont besoin de règles du jeu claires. La flexibilité est un bien dont les entreprises et le personnel doivent profiter de la même façon. Le stress et le surmenage ne doivent plus être tabous; les entreprises doivent suffisamment tôt aborder ce problème avec leur personnel. Les cahiers des charges doivent pouvoir être maîtrisés, les temps libres d'échange de courriels et la limitation de la disponibilité téléphonique clairement réglés, et cela aussi pour le travail à domicile.

C'est pourquoi Syna demande que les employés et employées doivent, d'une part, disposer de suffisamment de temps de repos et, d'autre part, les temps de travail doivent être saisis d'une façon claire et transparente. La Confédération et les cantons doivent de leur côté renforcer les contrôles des temps de travail et de repos et s'engager plus fortement dans la protection de la santé. Syna demande pour toutes les travailleuses et travailleurs la semaine de cinq jours et ainsi deux jours de repos hebdomadaires d'affilée.



La présentation des résolutions a été accompagnée par la diffusion de clips vidéo.

Photos: Syna

Afin que les travailleuses et travailleurs puissent concilier travail et temps libre, les programmes de travail doivent être disponibles quatre semaines à l'avance. Il est absolument indispensable que le travail du dimanche et de nuit demeurent des exceptions et que leur réglementation soit discutée avec les partenaires sociaux. Beaucoup de travailleuses et travailleurs sont prêts, selon leur disponibilité, à répondre positivement aux besoins de travail flexible de leurs employeurs, en particulier lorsque les conditions sont correctes. Par correctes, nous entendons des règles contractuelles équitables comme la programmation des temps de travail.

Par ailleurs, les travailleuses et travailleurs ont le besoin d'adapter leur horaire de travail à leur mode de vie. La flexibilité en faveur des collaborateurs et collaboratrices signifie par exemple la prise en considération des demandes de congé et d'obligations familiales. C'est pourquoi Syna demande clairement une plus grande flexibilité des entrepreneurs. Des demandes d'engagement professionnel à court terme devraient être compensées par une indemnité de 25 pour cent, mais aussi devraient pouvoir être refusées sans conséquences négatives.

Suite à la page 8



Suite de la page 7

Des temps de travail corrects pour tous!

Syna met sur un pied d'égalité le travail et le temps libre. C'est pourquoi les périodes de travail et de repos doivent être plus fortement adaptées aux travailleuses et travailleurs avec famille ainsi qu'aux jeunes et au personnel âgé. Par sa quatrième résolution, Syna veut que l'engagement des travailleuses et travailleurs dans la famille et la société soit fortement renforcé.

Concilier la vie professionnelle et le temps libre est particulièrement exigeant pour ceux et celles avec des enfants. Syna veut que les conditions de travail uniquement orientées vers l'économie soient également fortement adaptées aux besoins des familles. La solution pour y parvenir réside en la réalisation de l'égalité des chances et de salaire entre les femmes et les hommes. Syna demande une réévaluation du travail à temps partiel et l'extension du congé maternité et paternité. Le soutien aux parents actifs, dans la prise en charge de leurs enfants, doit être renforcé.

Dès l'âge scolaire, une extension des places payantes en crèche ainsi que la mise sur pied de structures journalières est primordiale. La politique, les employeurs et les partenaires sociaux doivent se mobiliser.

Afin que le déséquilibre entre travail et temps libre, entre stress et repos, se corrige en faveur des travailleuses et travailleurs, Syna exige plus de temps libre payé. Nous nous accrochons à notre revendication de six semaines de vacances pour tous.

Notre société serait avisée de comprendre que les êtres humains ont besoin de temps pour s'engager dans des associations, dans la politique, dans le soin aux parents malades, etc. Des travailleuses et travailleurs qui accomplissent ces prestations doivent être encouragés dans le futur par des «jours joker» payés. L'engagement social des jeunes travailleuses et travailleurs doit être honoré par une augmentation à dix jours du congé de jeunesse payé.

Au lieu de pousser les travailleurs et travailleuses âgés à la roue, on devrait leur permettre, par un congé payé, de nouvelles orientations, d'entreprendre un travail

joyeux jusqu'à la retraite et de se maintenir sur le marché du travail. Syna attend des solutions de la politique, des entreprises et des partenaires sociaux. De même, les solutions de retraites anticipées négociées par les partenaires sociaux doivent continuer à éclore. Syna s'offusque de stages mal payés et du travail gratuit des formations en cours d'emploi. Un salaire équitable et une formation importante et variée doivent être garantis. Syna demande la promotion de l'apprentissage par de bonnes et sûres conditions de travail ainsi que l'inclusion des apprenties et apprentis dans le champ d'application des CCT. Des places de travail sûres avec des temps de travail corrects ainsi qu'un bon salaire sont la base pour des apprentissages attractifs et ainsi diminuer le manque de main d'œuvre qualifiée. La protection des jeunes dans la Loi sur le travail ne doit pas être relâchée, mais doit être adaptée en conséquence.

claudia.stoeckli@syna.ch, Secrétaire centrale du commerce de détail

Interview de délégués

«Mon travail – mon temps»: qu'en est-il pour toi?

Le thème du Congrès a une ambition: déposer dans le domaine politique des quatre prochaines années un important et urgent besoin ressenti par les membres de Syna. Lors du Congrès, nous avons interrogé quelques délégués. Ainsi, par exemple, Elvira Wüthrich. Elle est mère de deux enfants adultes et membre de la section de Berne.



Elvira Wüthrich, déléguée, à l'interview.

Photo: Syna

Claudia Stöckli: Elvira, à quoi ressemble ton quotidien professionnel?

Elvira Wüthrich: Je travaille à 60 pour cent, comme collaboratrice spécialisée, de mercredi à vendredi de 8 à 17 heures. Nous discutons entre nous, en équipe, qui et quand est présent ou peut faire des pauses que nous organisons bien sûr individuellement. Pour la fixation des vacances et des jours de congé, nous nous organisons en équipe et informons par la suite nos supérieurs, qui confirment nos choix et les inscrivent dans le plan de vacances.

Est-ce que tu as ton mot à dire pour l'organisation du travail?

Je n'ai pas grande influence sur le temps de travail car nous dépendons des heures d'ouverture à la clientèle. Nous disposons cependant d'un temps annuel de travail et saisissons ponctuellement nos heures. Selon l'évolution des heures saisies, notre système s'allume en vert, en orange ou en rouge. Lorsque nous approchons de plus ou

moins 60 heures, le système passe au rouge. Ce système de saisie de temps de travail permet de réduire les heures supplémentaires. Nous discutons en équipe des modalités de compensation horaire.

La planification de tes horaires de travail était-elle importante lorsque tes enfants étaient petits?

Pour nous, c'était toujours très important que les horaires soient planifiés très tôt. Ainsi, on pouvait s'y référer et par exemple organiser la prise en charge de nos enfants par les grands-parents ou la crèche.

Qu'attends-tu de Syna?

Je souhaite que Syna poursuive avec persévérance et pugnacité la négociation et la conclusion de conventions collectives de travail dans diverses branches. Ainsi, les anomalies et le non respect des conditions de travail pourront être corrigées juridiquement et Syna aura aidé ses membres à faire valoir leurs droits.

Sur www.syna.ch encore plus d'images du Congrès

Sur les traces de Kurt Regotz

Valais–Zurich–Olten–Valais

Huit ans à la tête du premier syndicat interprofessionnel, ça laisse traces. Et pas seulement dans le parcours personnel de Kurt Regotz. Le président sortant a exercé une profonde influence sur Syna.

Que reste-t-il de huit ans en tant que président d'un syndicat national comme l'est Syna? Commençons par le début, avec son entrée en fonction, qui fit grand bruit. Son prédécesseur, qui n'était pas syndicaliste avant d'accéder à la présidence, n'avait pas eu la tâche facile et avait dû céder à la pression des régions.

Après son départ se posa la question épineuse de la succession. Qui choisir? Cette fois, il fallait que ce soit un syndicaliste, un vrai. On passa donc en revue le personnel de Syna pour trouver la perle rare. Kurt Regotz, Valaisan, attira rapidement l'attention. Ses grands atouts, à savoir son expérience dans la région, un cœur de syndicaliste à la bonne place, une conviction chrétienne-sociale bien ancrée, l'ont emporté lors de l'élection à la présidence du Congrès 2006 à Baden.

«Huit ans d'accord, mais après, j'arrête»

C'est ce que disait Kurt au moment de son élection. Sa motivation était claire: «Oui, je veux conduire Syna vers son avenir, parce que Syna a besoin de renouer un contact étroit avec sa base, doit se forger une identité propre qui le fera connaître et reconnaître dans tout le pays.»

Les attentes à son sujet étaient à la mesure de son succès aux élections et il eut rapidement à faire ses preuves. Les nuages s'amoncelèrent dès le printemps 2007, lorsque la Société suisse des entrepreneurs dénonça la Convention nationale. Au cours des négociations qui suivirent, la parole du président constitua un précieux soutien pour les délégations de Syna. Pendant ces quelques mois, il fut sur tous les fronts aux côtés des collègues: à la table des négociations, dans les manifestations ou tra-



Kurt a toujours soutenu les secrétaires centraux et centrales.
Photos: Lars Walter



D'une créativité débordante: Kurt a fabriqué lui-même les têtes de Conseillers fédéraux.

vaillant à développer des thèmes. Sa créativité était et reste contagieuse. Vous souvenez-vous des têtes des Conseillers fédéraux? Oui, c'est lui qui les a fabriquées, le soir après le travail.

Autres moments-clés

Ne limitant pas son activité aux négociations de conventions collectives, Kurt s'attela également à des remaniements internes, créant par exemple la Conférence des présidents et présidentes régionaux pour prendre le pouls de la base, apprendre où le bât blesse. Cette conférence, qui n'était pas prévue dans les statuts, reste une occasion d'échanges qui renforce la cohésion.

Au Congrès de Saint-Gall aussi, les membres ont pu mesurer son envergure.

«J'ai mis quelque temps à comprendre son dialecte du Haut-Valais – «Embrüf, embri» (en-haut ou en-bas?) – et j'ai souvent dû lui demander de répéter ou d'expliquer.»

Gabriela Sperto, assistante

franc-tireur. Bénéficiant d'un soutien général au sein du syndicat, il manœuvra la barque de Syna d'une main sûre dans ces eaux agitées.

Syna déménage. Kurt aussi.

Autre contribution essentielle de Kurt Regotz à la vie du syndicat, sa contribution au déplacement du secrétariat à Olten fut essentielle à tous les stades, depuis la planification à la réalisation en passant par la recherche de l'endroit idéal. Mettant fin aux interminables discussions qui avaient eu lieu avant son accession à la présidence, il empoigna le taureau par les cornes, quitte à froisser quelques susceptibilités. Avec le recul, on peut dire que ce fut bénéfique, et pas seulement d'un point de vue financier. Le secrétariat d'Olten, où l'on sent si fort la marque de Kurt, donne une bonne image de Syna.

La présidence de Kurt s'achève avec le Congrès de Brigue, huit ans après son entrée en fonction, comme annoncé. A quelques mois de la retraite, il se retire donc à l'arrière-plan, bouclant ainsi la boucle: il est venu du Valais, a travaillé la semaine à Zurich, déménagé à Olten, et mettra un terme à sa présidence en Valais. En huit ans de présidence, il aura réussi son pari: donner un visage à Syna. Merci pour ta présidence active!

**werner.rindlisbacher@syna.ch,
Directeur du secteur de l'artisanat**



Syndicaliste, mais pas seulement!

Un homme aux multiples facettes

Réduire Kurt Regotz à sa dimension syndicale revient à réduire les Alpes au Cervin. Au fait, comment Kurt est-il devenu le «Cervin du monde syndical»? Et quelles sont ses autres faces?

Qu'est-ce qui fait qu'un homme est tel qu'il est? Son héritage, son environnement social, son caractère propre? Kurt est né avec le gène syndical. Son père, instituteur à l'origine, devint secrétaire syndical, entre autres parce que son métier ne lui permettait pas d'assurer la subsistance de sa famille grandissante. Un métier saisonnier à l'époque, puisque la plupart des élèves, venant de familles paysannes, passaient les longs mois d'été aux champs et à l'alpage plutôt qu'en classe.

La maman de Kurt a été toute sa vie une joueuse de cartes émérite. Peut-être ce double héritage explique-t-il l'orientation professionnelle de Kurt, son envie de partager ses idées et ses connaissances? Tout comme son goût prononcé pour le jeu politique et son art de la négociation?

Rerum novarum

Son environnement n'est pas non plus à négliger. Son enfance dans le Valais catholique, au sein d'une famille modeste, avec comme voisins des saisonniers italiens, a certainement laissé des traces. Pendant ses années d'internat, Kurt a intégré les idées du pape Léon XIII, fondateur de la pensée sociale catholique. La dignité humaine, la solidarité, le bien commun ou des salaires équitables ne représentent pas pour lui une simple énumération des valeurs de Syna. Ces idéaux constituent à la fois sa motivation et le but de ses actions.

Mais Kurt ne s'explique pas seulement par son héritage génétique et social. Entouré de camarades «rouges», dont certains portaient des t-shirts à l'effigie de Karl Marx ou



Voici à quoi ressemblent les notes de séances de Kurt.

Photo: Colette Kalt

Che Guevara, il arborait, lui, le portrait de Léon XIII, pape des travailleurs et travailleuses. Une réaction typique de sa part. Histoire de clamer haut et fort son adhésion aux principes sociaux-éthiques de l'encyclique papale «Rerum novarum».

Quelles qu'aient été ses influences, Kurt conçoit son travail syndical comme une contribution à la vie politique, au partenariat social. Pas dans son intérêt propre, ni en rêvant à une société sans classes, mais pour garantir la dignité des travailleuses et travailleurs.

Kurt, le créatif

Ce qui nous amène à la découverte de l'«autre Kurt». Qui ne connaît pas ses caricatures? Avant de devenir président, il lui arrivait d'illustrer le thème d'une séance en quelques traits précis ou d'esquisser le portrait de l'intervenant – un portrait pas toujours flatteur. Une fois devenu président, il n'a pas lâché le crayon (électronique). Cela nous a valu de belles illustrations dans de nombreux Syna-Magazine. Les caricatures de Kurt mettent les

points sur les i des textes de nos rédactrices et rédacteurs.

Pourtant, Syna n'est pas seul à bénéficier de la créativité de Kurt. Pendant la période précédant le carnaval, ses heures de sommeil diminuent à mesure qu'augmente son élan créateur. Il construit alors des décorations pour des bistros, mettant souvent en scène – et parfois au pilori – des célébrités valaisannes ou suisses. Et pendant le carême Kurt, toujours fidèle à ses convictions, entreprend un jeûne purificateur.

Sa période post-présidentielle n'aura certainement rien d'un jeûne. Il restera disponible pour Syna, prodiguant des conseils et apportant son appui. Peut-être consacrera-t-il plus de temps au bowling et à cuisiner? Ce qui est sûr, c'est qu'il pourra à nouveau faire de longues randonnées, à pied en été, chaussé de raquettes en hiver. Ses petits-enfants profiteront plus de leur grand-père et quant à lui, sa curiosité le conduira aussi bien dans sa cabane de montagne que dans les musées ou au concert.

Cher Kurt, un grand merci pour tout! Je te souhaite beaucoup de plaisir à arpenter les sentiers, connus et inédits!

arno.kerst@syna.ch,
Vice-président

Beat Schwaller à propos de Kurt

Comme les vagues, infatigable

Kurt Regotz est un tacticien retors et infatigable, qui ne lâche pas prise. Autres caractéristiques: il est grincheux le matin et n'est pas le meilleur des conducteurs. «Je regretterai son esprit, sa capacité à improviser de brillants discours», dit Beat Schwaller, directeur de l'administration et des finances. Il se souvient:

J'ai connu Kurt lors de négociations budgétaires pour la région du Haut-Valais. J'étais déjà directeur de l'administration et des finances, Kurt était alors responsable régional. C'était à l'époque une région en phase de restructuration. Pendant les pauses, nous avons souvent profité du balcon de son bureau, qui donnait sur le parking, pour en griller une. C'est là que j'ai vu sa voiture pour la première fois et elle semblait avoir tout juste réchappé à une avalanche de pierres. J'en ai déduit que ses qualités de conducteur laissaient à désirer, ce qu'il a volontiers reconnu par la suite.

Appelons ça de l'«initiative personnelle»

À l'origine, le secrétariat régional de Viège se trouvait dans un autre bâtiment, qui a dû laisser place à la nouvelle gare. Les négociations avec les CFF au sujet du dédommagement ont été menées par Kurt à Lausanne. Kurt a constamment tenu le Comité directeur (CD) de Syna au courant de ses tractations avec les CFF, annonçant qu'il pourrait obtenir de la vente un montant à peu près égal à la valeur d'un autre bâtiment à Viège. Un jour, il annonça qu'il avait un endroit en vue et demanda au CD de venir le voir. Après l'avoir visité, nous étions unanimes à dire qu'il fallait acheter ce bâtiment. Il s'avéra alors que Kurt avait déjà mené les démarches, si loin qu'il ne manquait plus que les signatures. Il s'était engagé sans ménager sa peine, dans l'intérêt du syndi-



Kurt Regotz, hier comme aujourd'hui, un négociateur retors et tenace.

Photo: Syna

cat et de la région haut-valaisanne. Kurt a très certainement contribué à faire du Haut-Valais une des régions de Syna qui réussit le mieux.

Le porte-parole au sommet

Au fond, Kurt ne cherchait pas à devenir président. Il était le porte-parole d'un groupe qui soutenait un candidat. Mais ce dernier ne convenait pas au CD. J'ai alors été chargé de parler avec Kurt, qui avait entre-temps été élu secrétaire central.

Un soir, alors que nous avions pris le même train depuis Zurich, nous avons engagé la discussion. Lorsque le train arriva à Berne, nous avions encore beaucoup de choses à nous dire. Nous sommes donc tous les deux sortis du train et nous nous sommes assis dans

«Lorsqu'il organise un évènement, il y a toujours un apéro avant le bon repas. Pour Kurt, c'est une question de culture, un aspect important de la convivialité.»

Gabriela Sperto, assistante

un bistrot de la gare. Lorsque nous nous sommes séparés, peu avant le départ des derniers trains, Kurt me promit de m'annoncer d'ici la fin de la semaine s'il acceptait de se présenter à l'élection.

Un engagement inconditionnel

J'ai toujours vu en Kurt un fin tacticien, qui savait ce qu'il voulait. D'une ténacité légendaire, tout en étant capable d'accepter un compromis raisonnable. Il peut lais-

ser un sujet de côté, puis le remettre sur le tapis, aussi souvent qu'il le faut, jusqu'à ce que la situation soit mûre. Il se montre aussi volontiers sage et paternel. Pour ma part, je suis plutôt à l'aise avec les chiffres. Kurt, lui, joue avec le langage et peut revenir sur la même thématique en trouvant chaque fois d'autres mots. Mon vocabulaire aurait depuis longtemps été épuisé.

Dans tout ce qu'il fait, on sent son engagement, la passion qui l'habite. Il connaît le syndicat de fond en comble et reste proche de la base. Kurt, qui a toujours aimé tisser des liens, a insisté pour que la communication de Syna – interne comme externe – soit bilingue. De même, il trouvait important que la Centrale se trouve plus proche de la Romandie. Avec doigté et une conviction contagieuse, il est parvenu à persuader les différentes instances de Syna qu'Olten constituait un endroit idéal. Aujourd'hui, trois ans plus tard, même ceux qui, à l'époque, s'opposaient au projet ont rallié son camp.

Kurt n'est vraiment pas du matin. Je n'ai jamais essayé d'aborder un sujet avec lui avant neuf heures. Il lui arrive souvent de ne pas répondre à un bonjour, la tête encore ailleurs. Son esprit me manquera. Je ne connais personne capable de telles formules, ou possédant un talent comparable pour la rhétorique.

Propos recueillis par Colette Kalt



Kurt est Syna

«J'en veux»

Kurt n'aurait jamais imaginé devenir un jour président d'un syndicat. Bien qu'il ait hérité de l'engagement social paternel pratiquement dès le berceau, être président, c'est une tout autre paire de manches. D'ailleurs, il ne s'est jamais fait au rôle de l'employeur.

Interrogé sur le thème du Congrès «Mon travail – mon temps», le Valaisan Kurt Regotz avoue franchement: «En tant que responsable régional, j'avais moins de temps et plus de travail. Mais l'équilibre était meilleur entre activité professionnelle et vie privée. Je vivais près de ma famille. Depuis que je suis président, je travaille à Olten où je suis seul pendant cinq jours. J'y entreprends alors moins de choses pendant mes loisirs, concentrant mes activités sur le week-end.»

Kurt est devenu syndicaliste en 1981, lorsqu'il a adhéré à la FCOM. Ses précédentes activités d'étudiant, puis d'indépendant, ne s'y prêtaient guère. Son père, quant à lui, avait été membre toute sa vie et avant, toute la famille. Kurt a en outre grandi dans une maison de syndicalistes et il se souvient avec plaisir de cette communauté semblable à une famille. Kurt n'aime pas le manque de diversité: «Il faut une organisation des travailleurs, tout comme il faut en face une organisation des employeurs pour représenter ensemble les intérêts individuels. Cela rend plus forts. C'est bénéfique pour la communauté.»

Beaux résultats

Son travail conduit Kurt aux quatre coins de la Suisse et régulièrement à l'étranger. C'est un des bons côtés de sa fonction, qui lui permet de rencontrer des gens très différents, de débattre avec eux, voire d'en découdre avec ardeur pour atteindre son objectif. A-t-il une région préférée? «Je ressens une affinité particulière avec les personnes qui viennent des Alpes, je ne sais pas pourquoi. C'est un peu comme si nous parlions le même langage, bien que nous ne soyons guère bavards. Sinon, j'ai éprouvé un grand plaisir à découvrir les différentes régions du pays.»



L'humour est une seconde nature pour Kurt, qui adore plaisanter ou exécuter d'amusantes illustrations.
Photo: Colette Kalt

Pourtant, la fonction de Kurt a aussi des côtés moins roses. Il a aujourd'hui encore de la peine à prendre des décisions concernant le personnel – il se met trop facilement à la place des personnes les plus diverses. À ceci s'ajoute qu'il est syndicaliste dans l'âme et que les syndicalistes sont toujours du côté des employés-es, c'est comme ça. Par ailleurs, il s'étonne toujours autant de constater à quel point les attentes et points de vue divergent quant à savoir comment on devrait se comporter.

Comment se voit-il lui-même? La question le fait rire. Les yeux brillants, un sourire en coin, il annonce sans détour: «J'en veux.» À son interlocuteur perplexe, il explique alors qu'il veut parler de sa ténacité et de sa hardiesse. Lorsqu'il a un objectif en tête, il ne lâche pas le morceau, insistant jusqu'à obtenir à peu près ce qu'il voulait.

Il est fier de pouvoir dire qu'après ses huit ans de présidence, Syna a gagné en cohésion. Bien que les régions aient chacune leur spécificité – Saint-Gall et Genève ne sont pas comparables –, Kurt a ressenti cet esprit de groupe, cette tendance à dire «nous» à différentes occasions. Et cela lui fait très plaisir. Il se dit par ailleurs persuadé que les syndicats en général ont obtenu de beaux résultats, tout en insistant sur le chemin qui reste à parcourir. Car il ne suffit pas de conserver les acquis

tels que les assurances sociales, les vacances ou le règlement du temps de travail, il s'agit d'améliorer encore les conditions des travailleurs et travailleuses. Et si quelque chose l'énerve, c'est qu'aujourd'hui tant de personnes pensent que ça a toujours été comme ça.

Ce qui reste

De lui-même, il dit: «Je n'étais pas un candidat idéal pour la présidence. D'ailleurs, au début, certains m'ont considéré d'un œil méfiant. Ça a duré un moment jusqu'à ce qu'on puisse tous travailler ensemble.» Cependant, Kurt trouve qu'il a été rapidement respecté. Il a aussi apprécié sa collaboration avec le CD. «Mais j'ai dû apprendre que chaque processus prend son temps. Un prince de province a une autre liberté d'action que l'empereur. Cependant, ce sont les princes qui font l'empereur... du moins c'était le cas dans le Saint Empire.»

colette.kalt@syna.ch, Directrice de la communication et des campagnes

LZ PRINT
Wir bedanken uns herzlich bei LZ Print, die diese Spezialseiten gesponsert hat.