

syna Magazin

Die Gewerkschaft Region



Bild: Fotolia

GAV auf der Abschussliste

Die Providence-Angestellten in Neuenburg streiken für den Erhalt des GAV Santé 21. In den MEM-GAV-Verhandlungen fällt den Verhandlungsparteien die Annäherung wahnsinnig schwer. Und in der grafischen Industrie herrscht sogar der vertragslose Zustand. Fast könnte man meinen, der GAV als solcher sei zum Abschuss freigegeben. **Seiten 6 bis 8 und 17**

Was wäre, wenn ...

Wie wichtig sind Gewerkschaften heute noch? Wir haben uns selbst auf Nachhaltigkeit überprüft und sind zum Schluss gekommen, dass es ohne uns nicht geht. Zum Vergleich haben wir uns eine Welt ausgemalt, in der keine Gewerkschaften mehr existieren. **Seite 19**

Aufgepasst!

Lernende sind besonders unfallgefährdet. Kurz nicht aufgepasst, und schon ist es passiert. Das Wochenende naht oder die Frist läuft ab, und schon werden Sicherheitsvorschriften mehr als Richtlinien betrachtet. Doch die Folgen können verheerend sein. **Seite 20**

Inhalt

Ferien & Pause	Seite	3
Soziale Absicherung	Seite	4
Abzocker-Initiative	Seite	5
Ankündigung DV	Seite	6
Gesundheitswesen	Seiten	6–7
MEM-GAV	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina Italiano	Seite	13
Pagina Español	Seite	14
Página Português	Seite	15
Kurse ARC	Seite	16
Grafische Industrie	Seite	17
Einkaufen im Ausland	Seite	18
Nachhaltigkeit: Gewerkschaften	Seite	19
Unfälle in der Lehre	Seite	20

Impressum

**Syna-Magazin, offizielles
Publikationsorgan für Syna-Mitglieder**

Erscheinungsweise 10 Ausgaben pro Jahr

Auflage 30 473 Exemplare (WEMF 2012)

Herausgeberin Syna – die Gewerkschaft,
Zentralsekretariat,
Postfach, 4601 Olten, www.syna.ch

Redaktion Syna Colette Kalt, Olivia Coray
colette.kalt@syna.ch
olivia.coray@syna.ch

Redaktion Travail.Suisse Therese Schmid
info@travailsuisse.ch

Druck und Versand Neue Luzerner Zeitung AG

Adressänderungen an Syna –
die Gewerkschaft, info@syna.ch

Nächste Ausgabe Freitag, 22. März 2013

Redaktionsschluss
Mittwoch, 6. März 2013, 12.00 Uhr

Menschen sind keine Pizzas

Zehntausende Menschen sind im Detailhandel tätig. Verkaufen morgens um sechs Uhr die druckfrische Zeitung oder einen Kaffee, tippen die Einkäufe beim Grossverteiler oder im Quartierladen. Nun sind sie in Sorge: Die immer länger werdenden Ladenöffnungszeiten führen zu immer unregelmässigeren Arbeitszeiten. Es ist klar, dass die Ladenöffnungszeiten nicht wie normale Bürozeiten festgelegt werden können. Jeder und jede muss seine/ihre Einkäufe ausserhalb der Arbeitszeit tätigen können. Dafür sorgen die Detailhandelsangestellten schon heute mit ihrem ständigen Einsatz morgens, abends und samstags.



auf Arbeit. Deshalb ist für Syna klar: Menschen sollen nur dann nachts und sonntags arbeiten, wenn es für Gesellschaft und Wirtschaft unentbehrlich ist. Die Möglichkeit, nachts einzukaufen, gehört nicht dazu. Oder fänden Sie es gut, wenn künftig ihr Chef ohne triftigen Grund entscheiden würde, dass Sie auch nachts und sonntags zu arbeiten haben?

Scheinselbstständigkeit bei Valora?

Anders als bei den Tankstellenshop-Angestellten sind die Arbeitszeiten bei Valora vertraglich geregelt. Doch auch an diesem Himmel hängt eine grosse schwarze Wolke. Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zwischen Syna und Valora garantiert den Mitarbeitenden beispielsweise verbindliche Mindestlöhne, jährlich mindestens 5 Wochen Ferien, den 13. Monatslohn und wöchentliche Höchstarbeitszeiten zwischen 40,5 und 43 Stunden.

2010 hat Valora begonnen, ihre Verkaufsstellen «kiosk» und «Press & Books» in Agenturen umzuwandeln. Diese werden von Personen geführt, welche eine GmbH gegründet haben. Unter dem Vorwand, die Agenturen seien selbstständige Unternehmen, kommunizierte Valora, dass sie nach Ablauf einer einjährigen gesetzlichen Frist nicht mehr dem GAV unterstehen werden. Da im Detailhandel kein nationaler, allgemeinverbindlicher GAV gilt, würden dann die Arbeitsbedingungen in den Agenturen auf die gesetzlichen Mindestnormen zurückfallen. Syna hat die Agenturverträge rechtlich überprüfen lassen. Das Gutachten des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitsrecht der Universität St. Gallen kommt zum Schluss, dass ein überwiegender Verdacht auf Scheinselbstständigkeit vorliegt. Valora hält jedoch an ihrer Behauptung fest. Syna hat deshalb ein Schiedsgerichtsverfahren gemäss GAV eingeleitet. Das Schiedsgericht soll Syna nun Recht geben. Unsere Mitglieder bei Valora werden an der Syna-Branchenkonferenz vom 20. März in Olten über das weitere Vorgehen entscheiden.

**Carlo Mathieu,
Zentralsekretär Detailhandel**

Angriff auf Tankstellenshops

Aber die Liberalisierungsturbos im Parlament wollen mehr. In einigen Tankstellenshops soll der 24-Stunden-Arbeitstag eingeführt werden. Stellen Sie sich vor: Sie arbeiten, wenn der Grossteil Ihrer Freunde und Familie frei hat. Irgendwann verlieren Sie da den Anschluss zur Ihrem privaten Umfeld.

Dass nun Syna mit verschiedenen Verbänden, Parteien und kirchlichen Organisationen das Referendum ergriffen hat, hat auch mit einer grundsätzlichen Frage zu tun: Kann die Einführung von 24-Stunden-Arbeitstagen mit dem zweifelhaften Konsumbedürfnis begründet werden, nachts beispielsweise eine Tiefkühlpizza kaufen zu können? Oder steht das menschliche Bedürfnis nach Erholung und Schlaf über dem nächtlichen Verlangen nach Snacks? Natürlich; die Gesellschaft wandelt sich, und wir müssen diesen Wandel mitgestalten. Dabei muss aber der Mensch als Ganzes im Vordergrund stehen. Oder wie es Martin Werlen, Abt von Einsiedeln, ausgedrückt hat: «Wir leben in einer Zeit, in der sich allzu viel um Leistung und Konsum dreht. Leistung und Konsum sind wichtig. Wo sie aber im Zentrum stehen, verlieren wir die Mitte, aus der heraus wir leben und aus der heraus Leistung und Konsum ihre angemessene Bedeutung erhalten.»

Schlaf, Erholung und Zeit für Freunde und Familie gehören genauso zu den menschlichen Bedürfnissen wie das Recht

Pausen am Arbeitsplatz

Leistungsfähig und gesund

In der Abstimmungskampagne rund um die Initiative «6 Wochen Ferien für alle» zeigte sich, dass die zunehmende Belastung am Arbeitsplatz ein bedeutsames Problem ist. Travail.Suisse will sich für mehr Ausgleich in Form von Pausen und Kurzpausen einsetzen.

Vor genau einem Jahr starteten Travail.Suisse und die angeschlossenen Verbände den Abstimmungskampf für die Volksinitiative «6 Wochen Ferien für alle». Trotz des negativen Abstimmungsergebnisses zeigte sich in der Abstimmungskampagne klar, dass die zusätzliche Belastung am Arbeitsplatz für die Arbeitnehmenden ein immer bedeutsameres und dringlicheres Problem wird.

Die VOX-Analyse (Analyse eidgenössischer Urnengänge) über die Abstimmung bestätigt dies. Besonders bemerkenswert ist, dass die Pro-Argumente bei der Stimmbevölkerung die höchste Zustimmung fanden. Insgesamt 94 Prozent der Ja-Stimmenden waren der Meinung, dass die höhere Gangart in der Arbeitswelt längere Erholungsphasen bedingt. Sogar eine Mehrheit der Nein-Stimmenden war mit unserem Gerechtigkeitsargument einverstanden. Sie bejahten, dass von der gestiegenen Produktivität der letzten Jahre auch die Arbeitnehmenden profitieren sollen.

Ferien vernichten keine Arbeitsplätze

Hingegen fand das Argument, die Initiative schwäche die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz und gefährde Arbeitsplätze, bei den Befragten die geringste Zustimmung. Das ist umso erstaunlicher, als die ganze kostspielige Gegenkampagne von Economiesuisse genau auf dieses einzige Argument abzielte. Insgesamt zeigt die VOX-Analyse, dass die Bevölkerung die zunehmende Belastung als Problem empfindet. Die Stimmbevölkerung hat allerdings den Lösungsansatz «Mehr Ferien für alle» nicht als angemessen beurteilt.

Erhöhtes Invaliditätsrisiko

Das Thema Stress und Gesundheit am Arbeitsplatz bleibt hochaktuell und wird

Pro-Argumente	Einverstanden
In den letzten Jahren ist die Produktivität in der Schweizer Wirtschaft massiv gestiegen. Arbeitnehmende sollen dafür belohnt werden.	Total: 66% JA-Stimmende: 94% NEIN-Stimmende: 52%
Die höhere Gangart in der Arbeitswelt bedingt längere Erholungsfristen.	Total: 63% JA-Stimmende: 94% NEIN-Stimmende: 48%

Quelle: VOX-Analyse der eidgenössischen Abstimmungen vom 11. März 2012

sich in den kommenden Jahren mit der demografischen Alterung der Erwerbsbevölkerung noch akzentuieren. Wenn wir wollen, dass die Erwerbstätigen bis zum regulären Rentenalter im Arbeitsprozess bleiben, dann müssen die zunehmenden Belastungen am Arbeitsplatz auch durch längere Erholungszeiten kompensiert werden. Bereits heute steigt das Risiko, invalid zu werden, bei den Erwerbstätigen ab 55 Jahren stark an. Dieses Risiko wird sich einer alternden Arbeitnehmerschaft bei steigender Belastung und gleichbleibender Erholungszeit noch weiter erhöhen.

Pausen sind gesund

Auch in Zukunft will sich Travail.Suisse deshalb für mehr Ausgleichs- und Erholungszeit für die Arbeitnehmenden einsetzen. Hilfreich sind dabei die Erkenntnisse aus der Arbeits- und Organisationspsychologie. Über die Wechselwirkungen von Arbeitszeit, Ermüdung und Leistung wird seit den 30er-Jahren des letzten Jahrhunderts intensiv geforscht. Die erholungsfördernde Wirkung von Pausen und

Kurzpausen ist wissenschaftlich belegt und breit anerkannt.

Das Verhältnis von Belastung und Erholung ist von entscheidender Bedeutung für Gesundheit und Wohlbefinden. Wenn die Belastung nicht mehr ausreichend durch eine Erholungsphase kompensiert werden kann, dann sinkt die Produktivität der Arbeitnehmenden. Es passieren mehr Fehler, und die Unfallquote steigt. Mangelnde Erholung führt auch zu gesundheitlichen Beschwerden und krankheitsbedingten Fehltagen der Arbeitnehmenden.

Travail.Suisse wird sich des Themas «Pausen am Arbeitsplatz» in den kommenden Monaten vermehrt annehmen. Ziel ist, dass die Arbeitnehmenden das Recht haben, über den Arbeitstag hinweg genügend Pausen zu machen und so ihre Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Produktivität erhalten.

Susanne Blank,
Leiterin Wirtschaftspolitik
Travail.Suisse



Auch die Gegner der Ferieninitiative vom letzten Jahr sind der Meinung, dass wir mehr Erholung brauchen.
Bild: Fotolia

Soziale Absicherung

Es braucht Verbesserungen

Die soziale Absicherung in der Schweiz funktioniert grundsätzlich. Trotzdem gibt es gute Gründe, das System der sozialen Sicherheit weiterzuentwickeln.

Eine grosse Reform im Bereich der sozialen Sicherheit ist schwierig zu realisieren. Reformen sind deshalb eher schrittweise, aber gezielt, anzugehen. Welche Entwicklungsschritte sind bei der sozialen Absicherung unabdingbar?

Arbeitgeber in der Pflicht

Um das Integrationsziel der sozialen Sicherheit wirksam zu erreichen, muss sich die Arbeitgeberseite mehr verpflichten. Heute werden nur die Betroffenen verpflichtet, sich wieder um Arbeit zu bemühen (Arbeitslosenversicherung, Invalidenversicherung, Sozialhilfe). Wird der Arbeitsmarkt von den Sozialversicherungen nicht auch in die Pflicht genommen, diese Leute aufzunehmen, wird das Ziel der Erwerbsintegration unterlaufen. Die Eingliederungsbemühungen müssen zudem besser koordiniert werden. Es sollte grundsätzlich keine Rolle spielen, ob jemand aus der Arbeitslosenversicherung, der Invalidenversicherung oder einem andern Sozialwerk Eingliederungsmassnahmen besucht.

Aus- und Weiterbildung fördern

Die Konzentration auf eine möglichst schnelle Integration von Betroffenen in den ersten Arbeitsmarkt ist nicht immer sinnvoll: Das Fehlen einer Ausbildung ist heute der Hauptgrund für den Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt. Die sozialen Sicherungssysteme müssen deshalb für eine dauerhafte Eingliederung vielen Betroffenen zuerst den Abschluss einer Erstausbildung ermöglichen. Das braucht manchmal Zeit, lohnt sich aber für alle Beteiligten. Für viele teilleistungsfähige Menschen ist der Schritt direkt zurück in den ersten Arbeitsmarkt zu gross. Es müssen deshalb Möglichkeiten einer schrittweisen Wiedereingliederung geschaffen werden. Dafür braucht es mehr Sozialfirmen, die von den sozialen Sicherungssystemen unterstützt werden.



Sozialhilfeempfängern muss der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert werden. Bild: Fotolia

Heute ist nicht nur der Erwerbsausfall ein Risiko. Zu viele Familien leben trotz Erwerbsarbeit in Armut. Hier muss das System eine Anpassungsleistung vollbringen. Die relative Armutgefährdungsquote der Erwerbstätigen liegt bei 7,7 Prozent und ist im internationalen Vergleich hoch. Eine Nachholbildungsoffensive für Erwerbstätige ohne nachobligatorischen Bildungsabschluss ist deshalb unabdingbar. Für Travail.Suisse ist ein Ziel von 3000 jährlichen Berufsabschlüssen bzw. 30 000 Abschlüssen in 10 Jahren angemessen. Mit einem Abschluss kann der betroffene Erwerbstätige seine Qualifikationen und damit die Chance auf einen besseren Lohn oder auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erhöhen. Zudem müssen die Kinderzulagen für die Familien auf 350 Franken pro Kind resp. 500 Franken pro Kind in Ausbildung erhöht werden, damit Kinder für erwerbstätige Eltern nicht eine Armutsfalle bleiben.

Verlässlichkeit und Zugang

Ein wichtiger Wert für ein funktionierendes System der sozialen Absicherung

ist die Verlässlichkeit: Mit den Bestrebungen, auch laufende Renten zu kürzen (IV 6b) und zu streichen (IV 6a), wie dies aktuell in der IV diskutiert wird, wird das Vertrauen untergraben. Das schwächt die Legitimität des Sicherungssystems. Zudem werden so Kosten auf andere Sicherungssysteme abgewälzt und finanzielle Lücken bei den Betroffenen geschaffen. Dem gilt es Einhalt zu gebieten. Im Gegenzug ist es notwendig, heute bestehende Lücken zu schliessen. Die wichtigste ist das Fehlen einer obligatorischen Krankentaggeldversicherung. Unter dem Titel der Transparenz muss der Zugang zur Sozialhilfe für die Betroffenen gesichert werden.

Sozialhilfebeziehende werden immer noch stigmatisiert. Es besteht eine hohe Quote der Nichtbeanspruchung dieser Leistungen bei Personen, denen sie zustehen. Das ist teilweise politisch gewollt. Um den Zugang für alle, die es nötig haben, sicherzustellen, muss die Sozialhilfe enttabuisiert werden.

Matthias Kuert Killer,
Leiter Sozialpolitik Travail.Suisse

Gegen die Abzockerei

Zurück zur Moral, ihr Manager!

Seit gut zehn Jahren prangert unser Dachverband Travail.Suisse die unverschämte hohen und stetig wachsenden Managerlöhne an. Dabei zeigt sich auch, dass sich die Lohnschere ständig ausweitet. Damit muss Schluss sein, fordert auch Minder mit seiner Initiative.

Für uns gibt es keine betriebswirtschaftlichen Gründe, die rechtfertigen, dass sich Spitzenmanager und Verwaltungsräte derart extrem hohe und unverhältnismässige Vergütungen zuschanzen. Diese unerhörten Bezüge der obersten Etagen grosser Firmen sind auch dem Unternehmer Minder ein Dorn im Auge. Aus diesem Grund hat er im April 2008 seine Initiative gegen die Abzockerei eingereicht.

Der Wahnsinn muss aufhören

Mit den vorgeschlagenen Massnahmen der Initiative soll erreicht werden, dass in Zukunft solche Auswüchse verhindert oder zumindest gebremst werden können. Zusätzlich soll die Mitsprache der Aktionäre verstärkt werden. In der Generalversammlung soll jährlich über die Summe der Vergütungen des Verwaltungsrates, wie auch jene der Geschäftsleitung, bestimmt werden. Weiter sollen die Verwaltungsräte und Präsidien jährlich gewählt



Der einsame Kämpfer gegen die Abzockerei bringt das Schweizer Polit- und Verbandssystem gehörig durcheinander. Illustration: Kurt Regotz

werden. Das Abstimmungsverhalten der Pensionskassen, welche oftmals grosse Aktienpakete börsenkotierter Unternehmen besitzen, soll offengelegt werden.

Nach langem Hin und Her und mehreren Fristerstreckungen konnten sich weder das Parlament noch der Bundesrat auf eine Abstimmungsempfehlung festlegen. Wird die Initiative angenommen, so soll sie in einem Jahr in Kraft treten. Wird sie abgelehnt, kommt der sogenannte indi-

rekte Gegenvorschlag zum Zug, der viele Anliegen der Initiative berücksichtigt. Die entsprechenden gesetzlichen Anpassungen und Regelungsvorschläge sind bereits beschlossen und sofort umsetzbar. Vorausgesetzt, dass bei Annahme nicht das Referendum ergriffen wird. Dieser indirekte Gegenvorschlag ist aber insgesamt weniger verpflichtend als die Initiative. Und Fakt ist: Ohne die Abzocker-Initiative würden der Bundesrat und das Parlament noch heute keine Anstrengungen unternehmen, um gegen die überrissenen Bezüge vorzugehen.

Setzen wir Zeichen

Der Syna-Vorstand hat sich nach eingehender Debatte klar für die Minder-Initiative und gegen die Abzockerei ausgesprochen und empfiehlt, am 3. März ein Ja in die Urne zu werfen. Wird die Initiative abgelehnt, tritt automatisch der indirekte Gegenvorschlag des Bundes in Kraft. Syna ist bewusst, dass überrissene Vergütungen, unverschämte Managerlöhne und unverdiente Fallschirme in beiden Fällen weiterhin möglich sein werden. Denn bei beiden Varianten ist keine konkrete und verbindliche Obergrenze festgelegt. Doch ein Ja zur Minder-Initiative ist ein Aufschrei der Schweizer Bevölkerung gegen die unmoralische Abzockerei und deshalb ein notwendiges Zeichen.

Kurt Regotz, Präsident

Die Initiative von Minder und der indirekte Gegenvorschlag des Bundes im Vergleich:

	Initiative	Gegenvorschlag 1
betroffene Firmen	börsenkotierte Schweizer Unternehmen	börsenkotierte Unternehmen & einige Änderungen für übrige Unternehmen
Wahl der VR-Mitglieder	durch GV: alle Organe, jährlich, max. 1 Jahr	durch GV: jährlich oder gemäss Statuten, max. 3 Jahre
Wahl des VR-Präsidenten	durch GV: alle Organe, jährlich, max. 1 Jahr	durch GV oder VR, gemäss Statuten
Pensionskassen	müssen offen abstimmen	stimmen offen ab, sofern möglich
Gesamtvergütungsbetrag für Manager (Basis)	durch GV, jährlich	
Gesamtvergütungsbetrag für Manager (Boni)	durch GV, jährlich	GV bestimmt jährlich, Entscheid gemäss Statuten konsultativ oder bindend
Strafrechtsmassnahmen	Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren	keine

Schweizer Gesundheitswesen

Eine Branche im Umbruch

In unserem Gesundheitswesen stehen einschneidende Veränderungen an. Die Hauptkräfte dahinter: der wachsende Wettbewerb, die neuen Finanzierungs- und Vertragsmodelle zwischen den Leistungserbringern und Leistungsfinanzierern sowie der demografische Wandel in unserer Gesellschaft.

Die Schweiz verfügt heute über ein zwar teures, aber sehr gutes Gesundheitssystem. In den nächsten Jahren und Jahrzehnten sind jedoch grosse Herausforderungen zu bewältigen. Die Zahl der älteren Menschen und damit der chronischen Krankheiten werden stetig zunehmen. Gemäss dem Bundesamt für Gesundheit (BAG) sind die heutigen Strukturen zu sehr auf die Akutversorgung ausgerichtet, und es fehlt im Gesundheitswesen an Transparenz und Steuerbarkeit. Durch die demografische Entwicklung und den medizinisch-technischen Fortschritt werden die Gesundheitskosten weiter steigen und nicht aufgrund der wachsenden Löhne des Personals. Vergleicht man die Löhne im Gesundheitswesen direkt, verdienen Ärzte in der Schweiz sehr gut. Berücksichtigt man aber wiederum die internationalen Unterschiede im Preisniveau, liegt der Verdienst der Schweizer Hausärzte ungefähr im Mittelfeld. Aufgrund der vorhandenen Daten ist aber davon auszugehen, dass die Lohnkosten auch insgesamt kein Grund für die höheren Kosten im Gesundheitswesen sind.

Der wachsende Wettbewerb

In den letzten Jahren wurde der Kostendruck im Schweizer Gesundheitswesen immer grösser. In der Folge wird in den Spitälern eine Effizienzsteigerung durch übergreifende Ablaufoptimierungen und Einsparungen auch beim Personal vorgenommen. Die Spitälern, die Leistungserbringer und die Krankenversicherer müssen ihre Strategie und die Leistungsprozesse in den nächsten Jahren verbessern. Immer mehr Spitälern und Altersheime werden verselbstständigt; entweder als öffentlich-rechtliche Anstalten oder als privatrechtliche Aktiengesellschaften. Börsenkotierte Unternehmen sehen ein grosses Profitpotenzial und kaufen nicht rentable Spitälern, verschlechtern die Arbeitsbedingungen des Personals, um den Aktionären Gewinne auszuschütten. Ein Beispiel dafür ist das Spital La Providence in Neuchâtel.

Neue Finanzierung durch SwissDRG

Die Spitalbehandlungen werden leistungsbezogen mittels Pauschalen finanziert. Die Betriebskosten und die Investitionskosten sind darin eingeschlossen. Die Höhe der Pauschalen richtet sich an Spitälern aus, die Leistungen zu günstigeren



Der Kostendruck veranlasst immer mehr Spitälern, Leistungen auszulagern, so auch die Reinigung. Bild: FO-Publishing GmbH

Preisen erbringen. Dieses Finanzierungssystem bringt zwar Transparenz und die Vergleichbarkeit der Leistungen, aber ebenso einen internen und externen Wettbewerb. Die Auslagerung von Einzelleistungen, die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und die Verkürzung der Aufenthaltsdauer der Patienten sind die Folge. Wichtig wird der Profit!

Die Gewerkschaften sind nun gefordert, Gesamtarbeitsverträge (GAV) mit den ausgelagerten und neu strukturierten Spitälern und Altersheimen, die von CEO geführt werden, auszuhandeln. Sie haben damit eine grosse Verantwortung übernommen. Erstens ist es die Aufgabe der Gewerkschaften, sich einzusetzen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und keinesfalls zu verschlechtern. Zweitens ist es dringend notwendig, dem Mangel an Fachkräften in den Berufen im Gesundheitswesen entgegenzuwirken, diese Berufe attraktiv zu machen. Dazu braucht es gute Löhne und gute Arbeitsbedingungen. Syna ist sich dieser Verantwortung bewusst und wird alles daran setzen, um gute GAV auszuhandeln.

Quellen: Bundesamt für Gesundheit (BAG), Vimentis Informationsplattform

Magdalena Bertone,
Leiterin Sektor Dienstleistung

Vorankündigungen

Syna-Delegiertenversammlungen

Was: Ordentliche DV

Wann: Samstag, 22. Juni 2013

Wo: Stadttheater Olten

Was: Ausserordentliche DV

Wann: Samstag, 23. November 2013

Wo: Stadttheater Olten

Anträge zu den der Delegiertenversammlung zugewiesenen Befugnissen sind zwei Monate im Voraus an den Vorstand zu richten. Antragsberechtigt sind die Regionen, die Branchen, die Sekretärenkonferenz, die Verbandskommissionen und der Vorstand.

Spital La Providence

Nein zur Privatisierung

Mehr als 1000 Demonstrierende haben sich an diesem eisigen Tag Ende Januar in Neuenburg eingefunden. Aus allen Ecken des Landes sind sie angereist, um ihre Solidarität mit den Streikenden zu bezeugen und ihrem Unwillen gegen die stetige Privatisierung der Gesundheitsdienste Luft zu machen.

Der im Spital La Providence seit November 2012 geführte Kampf um den Erhalt des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) Santé 21 hat die regionale Ecke längst verlassen. Das zeigte sich eindrücklich an der Solidaritätskundgebung. Nicht nur, dass etliche Teilnehmende aus der Deutschschweiz und dem Tessin angereist waren. Unterstützende Botschaften kamen auch aus Frankreich, Italien, Deutschland und Spanien. In den letzten Monaten wurde Neuenburg zum Zentrum, in dem die Privatisierung des Gesundheitswesens seine hässliche Fratze zeigt. An diesem eisigen Samstag Ende Januar gingen Menschen engagiert auf die Strasse und machten sich für den GAV stark. Während am WEF in Davos ebenfalls über die Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen diskutiert wurde, versuchen die Verantwortlichen in Neuenburg den Konflikt vom Tisch zu wischen.

Unerschütterlich und würdevoll

Seit dem ersten Warnstreik in September 2012 sind die Angestellten von La Providence verhandlungsbereit. Die Arbeitgeberseite aber antwortet mit Druck, Drohungen, Lügen und Rechtsklagen. Sie ist nicht davor zurückgeschreckt, Material der Streikenden zu beschlagnahmen, sie aus Zelt und Yurte zu verjagen oder Sicherheitsleute vor den Eingängen aufzustellen. Trotz all dieser Widrigkeiten bleiben die Streikenden unerschütterlich und bestehen zu Recht weiter auf ihren Forderungen. Dieser Mut, diese Entschlossenheit und der gerechte Kampf, der die Streikenden antreibt, verdienen unsere Unterstützung. Das Recht auf Streik ist zudem in unserer Verfassung verankert. Die Privatisierung des Gesundheitsbereichs wird

hier angeprangert, denn sie ist eine Gefahr für die Arbeitnehmenden schweizweit. Firmen wie die Genolier-Gruppe wollen möglichst viele Spitäler im Land aufkaufen; mit dem klar definierten Ziel, Gewinn zu erwirtschaften. Diese Firma ist – laut ihren Verantwortlichen – einzig dazu da, um die von ihnen im grossen Stil gekauften Spitäler und Kliniken in die Gewinnzone zu führen. Es sind dieselben, die sonst nicht müde werden, dem Staat jegliche Einmischung zu verbieten. Doch wenn es um staatliche Subventionen geht, bedienen sie sich gerne. Und sie wollen noch mehr Gewinn, den sie sich auf Kosten der Arbeitnehmenden holen. Damit Lohn, Entschädigungen und Ferien gesenkt, Arbeitszeit aber erhöht werden können, muss erst einmal der GAV weg. Dass dabei Arbeitnehmende Lohnneinbussen von bis zu 1200 Franken hinnehmen müssten, interessiert sie nicht.

Befangen und zögerlich

Am Regierungsrat wäre es gewesen, schnell und bestimmt zu handeln. Doch statt den Konflikt zu einem guten Ende zu bringen, hat er ihn noch angeheizt. Erst spielte er auf Zeit, machte Versprechungen, die er nicht hielt. Dann ignorierte er

eigene Bestimmungen, um Genolier zu charmieren, die Braut herzurichten, damit sie die Privatgruppe nach Möglichkeit übernehmen würde. Doch Fakt ist, dass im Kanton Neuenburg ein Spital nur auf die Liste kommt und von den Subventionen profitieren kann, wenn es beim Personal den GAV Santé 21 anwendet. Dem ganzen Tun die Krone aufgesetzt haben die Regierungsvertreter aber, als sie die Streikenden aufforderten, umgehend an ihre Arbeit zurückzukehren. Sie ignorierten die Forderungen der Streikenden und rollten für Genolier gleichzeitig den roten Teppich aus.

Warum aber für die Spitalgruppe Ausnahmen einräumen, die für andere Branchen nicht gelten? Schreibt der Staat in einem anderen Berufszweig einen Wettbewerb aus oder macht dort Zukäufe, die mit Steuergeldern finanziert werden, muss er die Gesetze einhalten. Dasselbe sollte auch im Gesundheitswesen gelten. Denn verfrühte Geschenke wirken sich in der Regel schlecht aus. Das ist derzeit im Streit, der in Neuenburg wütet, exemplarisch zu beobachten.

Chantal Hayoz,
Zentralsekretärin Gesundheitswesen



Am Streik des Spitalpersonals beteiligten sich solidarisch verschiedene Gruppen aus der ganzen Schweiz.
Bild: Pierre-Alain Grosjean

MEM-GAV

Verhandeln über die Verhandlungen

Anfang Februar wurden die GAV-Verhandlungen in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie fortgesetzt. Nach zwei Verhandlungsrunden liegen jetzt sämtliche Forderungen auf dem Tisch. Syna lädt darum die Industriekommission zu einer Lagebeurteilung ein.

Die gut 60 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter sowie die Arbeitgebenden, welche die Verhandlungen zur Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) in der MEM-Industrie führen, trafen sich im Theatersaal des Hotels Spigarten in Zürich. Trotz komischen und tragischen Ein-

triebswirtschaftlich ein Gewinn sind. Das Killerkriterium von Swissmem, dass alle unsere Forderungen kosten würden und darum mit einer Arbeitszeiterhöhung durch die Arbeitnehmenden erkaufte werden müssen, hat Syna damit entkräftet und entschieden zurückgewiesen.

Eine weitere zentrale Forderung ist der bessere Schutz der Arbeitnehmenden bei Restrukturierungen. Hier fordert Syna unter anderem eine im GAV festgelegte Sozialplanpflicht und einen Sozialplanfonds. Damit auf die Realität von Massenentlassungen besser reagiert werden kann.

Am Mittag waren sämtliche Forderungspunkte einmal durchverhandelt. Ausser bei den industriepolitischen Rahmenbedingungen hatten jedoch noch keine An-

nehmerseite, bei der auch der neutrale Beobachter die klar stichhaltigeren Argumente auf unserer Seite entdeckt hätte. Am Schluss standen die Arbeitgeber nur noch mit der ideologisch getriebenen Behauptung da, die Heterogenität der Branche erlaube es nicht, Lohnuntergrenzen festzulegen.

Nach zwei Auszeiten bekundeten beide Seiten den Willen, weiterzuverhandeln. Die Arbeitgeber werden sich bis zur nächsten Runde Mitte März ein Mandat einholen, um über Mindestlöhne verhandeln zu können. Syna wird am 28. Februar, mit der um die Industriekommission erweiterten Verhandlungsdelegation, die Gegenforderungen der Arbeitgeber (Flexibilisierung Arbeitszeit, Artikel 57 [Krisenartikel] und keine Verteuerung des GAV) beraten und

Du entscheidest



Auf www.du-entscheidest.ch informiert Syna die Arbeitnehmenden der Industrie über die aktuellen GAV-Verhandlungen. Logo: Syna

lagen verkam die zweite Verhandlungsrunde nicht zu einem Theaterstück – und für Spannung war und ist gesorgt!

Syna strebt nach Win-win-Situation

Als Syna-Delegationsleiter habe ich unter anderem einen unserer Forderungsschwerpunkte, die Work-Life-Balance, vorgestellt. Denn die Notwendigkeit für die Arbeitnehmenden nach vermehrter Erholung ist ausgewiesen. Des Weiteren zeigte Syna den Arbeitgebern auf, dass auch sie Vorteile davon haben, wenn sie unseren Forderungen entgegenkommen: Mit mehr Ferien gewinnen die Firmen erholte und somit produktivere Mitarbeitende und beteiligen sie fair am Produktivitätsfortschritt. Studien zeigen unmissverständlich, dass familienfreundliche Massnahmen wie Vaterschaftsurlaub auch be-

näherungen stattgefunden. Nach dem gemeinsamen Stehlunch, der rege genutzt wurde, um bilateral den Stand der Verhandlungen zu analysieren und das weitere Vorgehen zu besprechen, kam das Thema der Mindestlöhne auf den Tisch.

Mindestlöhne auch in der Industrie!

Die geeinten fünf Arbeitnehmerverbände zeigten nochmals auf, dass die Forderung nach Mindestlöhnen die unternehmerische Freiheit in der Salärpolitik keineswegs massgebend einschnidet. Vielmehr würde die MEM-Industrie damit aktiv die Gefahr (und leider zum Teil schon die Realität) von Dumpinglöhnen anpacken. Der Preis für die Personenfreizügigkeit ist der Schutz der Arbeitsbedingungen – auch mit Mindestlöhnen im MEM-GAV. In der Folge entbrannte eine heftige Diskussion zwischen Arbeitgeber- und Arbeit-

unseren Verhandlungsspielraum überprüfen. Dieser wurde ja im September 2012 durch die Industriekonferenz vorgegeben.

Diego Frieden, Westschweizer Industrie-Zentralsekretär bei Syna, analysiert zum Stand der Verhandlungen: «Nun liegen alle Forderungen und Positionen auf dem Tisch. Das Verständnis für die gegenseitigen Ansichten ist sicher grösser geworden. Bis jetzt haben wir vor allem darüber verhandelt, was wir verhandeln möchten – oder eben nicht.» Für das nächste Mal erwartet Syna, dass die Parteien Farbe bekennen und aufeinander zugehen. Dabei nimmt Syna ihren Verhandlungslogan «Du entscheidest!» ernst: Wir werden unser weiteres Vorgehen gemeinsam Ende Februar festlegen.

Arno Kerst, Vizepräsident

Referendum stazioni di servizio

Diritto di voto ... cercasi!

Gli stranieri in Svizzera non hanno il diritto di voto e eleggibilità! Di fatto, non possono partecipare attivamente alla vita politico-democratica in Svizzera!

All'occasione della raccolta delle firme per una Iniziativa o un Referendum, gli stranieri non possono firmare, perché non hanno il diritto di voto*. Syna assieme ad altre organizzazioni sindacali e la chiesa, hanno impugnato il Referendum «contro la liberalizzazione del lavoro 24 ore su 24 nei negozi e stazioni di servizio» in quanto il Parlamento Federale ha varato il progetto di Legge «Liberalizzazione degli orari di apertura dei negozi situati nelle stazioni di servizio». Syna ha impugnato il Referendum e dice

- nò all'apertura dei negozi 24 ore su 24.
- nò alla giornata lavorativa di 24 ore su 24 per il personale di vendita.
- nò allo smantellamento della tutela dei lavoratori/trici.
- nò al peggioramento delle condizioni di lavoro per il personale di vendita.
- nò al dannoso lavoro notturno e domenicale.

La difesa dei diritti!

Syna é fermo-convinto che é sbagliato di indebolire l'attuale legislazione sul lavoro notturno e domenicale. Non ha nemmeno senso l'apertura incondizionata dei negozi 24 ore su 24. Il lavoro domenicale mette a repentaglio la salute e la vita delle lavoratrici e dei lavoratori. La domenica v'è difesa e tutelata a favore della famiglia! Non ci sono presupposti alla creazione di nuovi posti di lavoro o a un'aumento della cifra d'affari.

Tutto sommato non gioverebbe a nessuno! Solo una minoranza avrebbe un trattamento speciale. In qualità di Segretario Centrale del Syna partecipo di persona alla raccolta delle firme. Purtroppo per l'ennesima volta devo prendere atto di tutta una serie di fatti-episodi-risposte negativi. La risposta di moltissimi stranieri interpellati è la stessa: avrei firmato ben volentieri, ma non mi é permesso! Come straniero non ho il diritto di voto!



Syna é favorevole al diritto di voto per gli stranieri in Svizzera.

Foto: Olivia Coray

In base ai dati disponibili, sono gli stranieri, la stragrande maggioranza occupati nei settori della vendita, vendita al dettaglio, commercio, i diretti interessati, che purtroppo non possono sostenere il Referendum in atto!

Ancora lontano il diritto di voto!

Il diritto di voto e di eleggibilità per gli stranieri in Svizzera é stato e, lo sarà anche in futuro, un tema trattato in svariate forme e momenti. Il sindacato Syna salterebbe con soddisfazione, se ciò un giorno fosse possibile. Nel sindacato, mi riferisco al Syna, gli associati stranieri, donne e uomini, senza distinzione, sono alla pari dei nostri colleghi e colleghe svizzeri. Tutti i diritti e i doveri sono ancorati negli statuti e regolamenti. Di fatto ogni straniero può accedere e ricoprire ogni posto e funzione nel Syna come previsti dagli statuti e regolamenti. Con il sindacato, molte idee e proposte della classe lavoratrice straniera, hanno trovato accoglimento e poi sono state trasformate in diritti sanciti in diversi Contratti Collettivi di Lavoro.

Questa opportunità purtroppo non é possibile nel contesto elvetico*, dove si nasce, abitiamo, lavoriamo, paghiamo le nostre tasse e ci inseriamo in quasi tutti i livelli e strutture nella vita socio-culturale-ricreativa!

Syna si auspica, che con il nostro supporto, attraverso il Referendum, che la Legge non peggiora! Syna invita tutti coloro che possono esprimere il diritto di voto, a farlo e, a sostenere il Referendum.

* Eccezione in qualche Cantone o comune o qualche consiglio parrocchiale.

Nicola Tamburrino,
Segretario Centrale

I soci iscrivono nuovi soci!

Syna è impegnato per una qualità della vita nel mondo del lavoro!

Segnalaci un nuovo socio e ti regaliamo Fr. 100.-.

Iscrizioni via www.syna.ch oppure 0848 848 868.



Insieme siamo forti!

Integración

Contra los mecanismos

En realidad, estarían ocupadas hasta las últimas plazas. Solo por desgracia, la epidemia de gripe ha golpeado de lleno, y por lo tanto de vez en cuando dio ocasionalmente todavía unas cuantas plazas de la conferencia muy popular «contra los mecanismos de integración» de la organización feminista de la paz cfd.

Aproximadamente 100 personas, la mayoría mujeres procedentes de grandes organizaciones no gubernamentales, se reunieron el 25 de enero en el Museo de Historia Natural de Berna para la Conferencia de Política Migratoria.

Motor de integración alemana

El Dr. Han explicó en un complejo discurso como abrir los esfuerzos de integración en Alemania y mostró cómo contradictorio a estos esfuerzos la forma en que finalmente pasan completamente perdiendo el objetivo. La situación todavía no es tan mala en Suiza enfatizó tanto la posterior ponente Joanna Menet como también personas de la opinión pública que tomaron

parte. Menet habló entre otros de los acuerdos de integración, los cuáles tienen efectos tanto positivos como también negativos, pero donde la violación de la libertad personal es relativamente grande. Pero la integración no puede prescribir. Los ponentes también estuvieron de acuerdo en las cuestiones relacionadas con la integración y la migración en última instancia basados en los modelos culturales occidentales, por lo que no aportaron mucho. La reflectividad de la sociedad en este sentido debe ser cuestionada.

Nivel de acción

En tres talleres se trató sobre la integración en el mercado laboral, la participación social y política, así como de la protección contra la discriminación. Temas sobre los cuáles se discutió e intercambiaron opiniones. Gianfranco de Gregorio, miembro de la Comisión de Migración de Syna, habló sobre sus experiencias en Neuchâtel. Un grupo de mujeres inmigrantes especificaron su entendimiento sobre la participación. Se necesita la participación política con el fin de sentirse integrados. Por otra parte, había muchas oportunidades para la participación. En los clubes, iglesias, autoridades escolares, o los sindicatos. No existen datos estadísticos sobre cuántos

inmigrantes participan en estos órganos. Se va con este compromiso en última instancia, no sólo a participar, sino también a la creación de redes. Una amplia red entre los países, pero especialmente para los ciudadanos suizos es muy importante y significativa ayuda en la integración. Impresionantemente explicó Gianfranco a continuación, cómo la batalla de la Federación de Neuchâtel de las comunidades inmigrantes (FéNeCi) reciben la participación sociopolítica. Una estrategia importante para el éxito incluye conversaciones de Gianfranco con personas que no son de la misma opinión. En el debate que siguió, una mujer del público animó a sus colegas, a veces sólo para ser desagradable. Varios organismos no tienen reglas sobre si alguien debe ser suizo o inmigrantes, y si no está regulado, no habría ninguna razón para impedir el acceso de un inmigrante a un Gremio.

Conclusiones alcanzadas

En la ronda final, dirigida por SRF 1 presentadora Christine Hubacher fueron recogidos los principales requisitos. Para el mercado de trabajo, fue presentada la demanda, recurso orientado a alentar a los inmigrantes y la demanda. La dificultad real es la entrada. Sobre todo en relación con la falta de reconocimiento de los títulos extranjeros, principalmente de países terceros. Los procedimientos complejos de reconocimiento absolutos deben simplificarse y ser factibles a los propios inmigrantes. Deben hacerse uniforme las asociaciones de la industria para coordinar la validación de los títulos y diplomas. La discriminación es una realidad para muchos inmigrantes. Lo importante aquí es exigible derecho de acciones estratégicas a la protección de la discriminación. Muchas autoridades tendrían en la suscripción respecto a la discriminación un punto ciego, y sería finalmente revelado en el tiempo.

Sabine Hunger,
Servicio política social



Gianfranco De Gregorio explicó el trabajo de la FéNeCi.

Foto: Termin Kilic

Parifonds

Cursos de construção

Há mais de 25 anos em Portugal e mais de 30 anos na Espanha a comissão paritária, entidade profissional e sindicatos realizam cursos de formação profissional para trabalhadores da construção civil nos seu país de origem.

Os assalariados na Suíça, aproveitam as paragens dos meses de inverno para aprender o ofício básico de construção, que lhes permite depois na Suíça obter melhores condições de trabalho. Uma vez por ano, uma delegação da Comissão Mista, entidade patronal e sindicatos visitam os cursos em Espanha e Portugal. Trata-se acima de tudo de troca de contacto entre as comissões paritárias suíças e os responsáveis dos centros de formação, mas sobretudo de garantia de qualidade, a fim de assegurar uma formação profissional adequada.

Ambiente difícil

Seja em Espanha ou Portugal, a crise nos dois países foi um grande tema. O boom económico, os dois países caiu em 2008, drasticamente. Isso se refletiu no fato de que, especialmente em Espanha, alguns participantes do curso já estiveram antes na Suíça e regressaram para a Espanha há alguns anos e agora sentem novamente forçados a ir para a Suíça. Em Espanha especialmente, muito surpreendentemente muitos participantes eram já de idade avançada e devido as suas experiências profissionais anteriores conseguiram de novo um posto de trabalho na Suíça.

Diferentes centros

Durante duas semanas os instrutores dos referidos cursos participaram numa formação em Sursee para melhorar os seus conhecimentos. Implementação no terreno nos dois países é um desafio e assim acontece que as três classes são implementadas de forma diferente nos três centros. Os elementos de base são de todo claro, contudo, o modo de aprendizagem, com base, por exemplo, na falta de espaço, cria a diferença. Perto da cidade do Porto em CICCOPN é o maior centro de formação. Este centro de formação diária cerca de



A delegação suíça e portuguesa com os formandos no Centro de Formação no Porto.

Foto: Rogério Sampaio

1000 pessoas. O curso da comissão conjunta com 37 pessoas é tão modesto. No entanto, a importância da formação é absolutamente indiscutível. Seja por parte dos responsáveis portugueses ou dos gestores de fundos Parifond. Ficou acordado a vinda dos instrutores de 9 a 13 de Setembro para aperfeiçoamento profissional e das delegações portuguesas e espanholas estão agendadas para 12 de Setembro.

Cursos com potencial de melhoria

A cooperação de longa data mostra isso claramente. Os cursos são um grande su-

cesso. No entanto, mesmo as coisas boas podem ser melhoradas. Dos parceiros no sul da Europa mais uma vez a importância da língua de trabalho foi mencionada. Os trabalhadores devem ter a oportunidade de maneira fácil de aprender alemão ou francês. Os esforços feitos até agora não foram bastante satisfatórios, deve ser de novo planeada. Um compromisso e uma palavra-chave com que a Comissão mista terá que se ocupar no futuro.

Sabine Hunger,
Serviço política social empresarial

O Contrato Nacional de Trabalho (CNT) para a indústria da construção suíça regula:

Condições de trabalho

- salários
- subsídios complementares
- horas e horário de trabalho
- contribuições sociais
- protecção da saúde e segurança no trabalho

Disposições gerais

- âmbito aplicação (nacional)
- validade da CMN
- relação entre as partes contratantes

Outras disposições

As comissões paritárias controlam a aplicação do CNT

As mudanças mais importantes – no novo CNT 2012–2015

Os salários completos para a doença:
90 por cento do salário à partir do

2 dia, o que corresponde ao salário integral (porque não têm descontos para a segurança social).

Prazo de pré-aviso em caso de despedimento: Após 55 anos, o tempo de despedimento será de 4 meses entre o 2 e o 9 ano de serviço, à partir do 10 ano será de 6 meses.

Melhor protecção contra o despedimento de representantes sindicais: Parifond passa para 0,55 em vez de 0,70.

É proibido a demissão por exercer atividades sindicais. Comissões paritárias pode impor sanções.

Além disso: O Parlamento suíço aprovou a responsabilidade solidária.

Kursangebote der Syna



Wirkungsvoll schreiben – moderne Briefe und E-Mails.

Donnerstag, 11. April, und Freitag, 12. April 2013, je 9.00 bis 17.00 Uhr, Seminar- und Bildungszentrum Antoniushaus Mattli, Morschach

Inhalt: Die Teilnehmenden lernen die Möglichkeiten einer guten und wirkungsvollen Darstellung kennen, sie erfahren, was stilistische Unarten sind und welche Alternativen es dazu gibt, sie erhalten Beispiele für einen guten Textaufbau, sie analysieren eigene Briefe und Mails, sie machen Wortschatzübungen usw.

Referentin: Anne Turolla-Staub, Sprachtrainerin

Anmeldung: bis 14. März 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Meine Kreativität und Problemlösungsfähigkeit steigern.

Montag, 15. April 2013, 9.30 bis 17.00 Uhr, Travail.Suisse, Bern

Inhalt: Die Teilnehmenden lernen den Problemlösungszyklus kennen und erproben verschiedene Methoden, die helfen können, in Problemsituationen kreative Lösungswege zu finden.

Referent: Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungsinstitut ARC

Anmeldung: bis 18. März 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Sozialversicherungen – Was ich als Arbeitnehmende/r unbedingt wissen sollte.

Donnerstag, 25. April (1. Kurstag) und 23. Mai 2013 (2. Kurstag), je 9.00 bis 17.00 Uhr, Congress Hotel Olten, Olten

Inhalt: Dieser Kurs soll den Teilnehmenden einen Überblick über die wichtigsten Sozialversicherungen geben und aufzeigen, welche persönlichen Ansprüche sie geltend machen können. Anhand von vielen Beispielen aus der Praxis erhalten sie anschauliche Informationen und wissenswerte Tipps.

Referentin: Bettina Michaelis, Versicherungsfachfrau

Anmeldung: bis 28. März 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Kurs für Jugendliche und junge Erwachsene: Facebook, Twitter und Co. – Chancen, Risiken und der clevere Umgang mit Social Media.

Donnerstag, 18. April 2013, 18.00 bis 20.00 Uhr (ab 17.30 Uhr Netzwerkapéro), Syna-Regionalsekretariat, Zürich-Altstetten

Inhalt: Die Teilnehmenden lernen den Umgang mit Social Media, die rechtlichen Aspekte sowie die Chancen und Risiken für den Anwendungsbereich kennen. Sie können Social Media kompetent in ihrem Alltag, beruflich wie privat, einsetzen und als Ressource nutzen.

Referentin: Patricia D’Incau, Leiterin Kommunikation SAJV

Anmeldung: bis 21. März 2013

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Anmeldung zu den Kursen:

- Wirkungsvoll schreiben – moderne Briefe und E-Mails.
- Meine Kreativität und Problemlösungsfähigkeit steigern.
- Sozialversicherungen – Was ich als Arbeitnehmende/r unbedingt wissen sollte.
- Kurs für Jugendliche und junge Erwachsene: Facebook, Twitter und Co. – Chancen, Risiken und der clevere Umgang mit Social Media.

Name: _____ Vorname: _____

Adresse: _____ PLZ/Ort: _____

Ort/Datum: _____ Unterschrift: _____

Senden an: **Bildungsinstitut ARC, Postfach 5775, 3001 Bern, Tel. 031 370 21 11, Fax 031 370 21 09, www.formation-arc.ch**

Vertragsloser Zustand in der grafischen Industrie

Der Widerstand organisiert sich

An der Branchenkonferenz vom 26. Januar in Olten haben die Arbeitnehmervertreter der grafischen Industrie einstimmig für Kampfmassnahmen gestimmt, um die Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen zu verhindern.

Am 10. Dezember letzten Jahres entschied das Zentralkomitee des Arbeitgeberverbandes Viscom, die Verhandlungen über die Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) abzubrechen. Gleichzeitig empfahl sie ihren Mitgliedern in einem Rundschreiben, per 1. Januar 2013 jene Massnahmen zum Abbau der Arbeitsbe-

dingungen anzuwenden, gegen die die Gewerkschaftsvertreter mit allen Mitteln gekämpft hatten. So sollte die Wochenarbeitszeit bei gleichbleibendem Lohn (abgesehen von den Zeitungsdruckereien) von 40 auf 42 Stunden angehoben werden. Die Zuschläge für Nachtarbeit sollten in Zeitungsdruckereien auf 20 Prozent und in den restlichen auf 30 Prozent gesenkt werden. Die Empfehlung, einige Mindestlohnkategorien um 200 Franken pro Monat anzuheben, kompensiert noch lange nicht den Verlust von 500 bis 1000 Franken pro Monat, den einige Kollegen aus der Branche hinnehmen müssten.

Kampfmassnahmen sind nötig!

Als Antwort auf diese Provokationen und als einzig wirksame Möglichkeit, die

durch die Gewerkschaft gemachten Errungenschaften zu erhalten, haben die Delegierten der Syna-Branchenkonferenz einstimmig beschlossen, Kampfmassnahmen zu ergreifen. Zur Erinnerung: Ohne gültigen GAV ist der Arbeitsfrieden seit dem 1. Januar 2013 nicht mehr in Kraft. Eine Eskalation des Konflikts würde allen Parteien schaden. Um dies zu vermeiden, fordert Syna Viscom erneut auf, die Verhandlungen schnellstmöglich wieder aufzunehmen und einen neuen Gesamtarbeitsvertrag zu unterzeichnen – im Interesse der gesamten grafischen Industrie der Schweiz.

Tibor Menyhárt,
Zentralsekretär grafische Industrie

Danke, Eric Favre!

Nach 32 Jahren im Dienst unserer Gewerkschaft hat Eric Favre die Pensionierung wahrlich verdient und sicher auch ein bisschen herbeigesehnt, um etwas mehr Zeit und Musse zu haben.

Eric begann im Februar 1981 als Adjunkt beim Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband (CHB) in der damaligen Westschweizer Zentrale in Martinach. Damit wurde er schon zu Beginn zu einer wichtigen, ja herausragenden Persönlichkeit und zum Bindeglied zwischen Romandie und Deutschschweiz. Zentral auch sein branchenübergreifendes Engagement im publizistischen Bereich: Er wirkte wesentlich in der Gewerkschaftszeitung AKTIV und dann im Syna-Magazin mit.

Als gewiefter Verhandler legte Eric Gewicht auf eine faire und echte Sozialpartnerschaft und half mit, manchen Graben zu überwinden. Viele heftige Auseinandersetzungen im Baugewerbe hat er ausgehalten. Einer seiner Meilensteine ist die Einführung der frühzeitigen Pensionierung im Baugewerbe; des RETABAT im



Eric Favre, Vollblut-Gewerkschafter und Syna-Urgestein, geht in Pension. Bild: Syna

Wallis und danach des nationalen FAR. Die Grundidee der Vorpensionierung, erstmals aufgeworfen vom damaligen CHB-Präsidenten Anton Salzmann, konnte also auch durch seinen Einsatz und seine Beharrlichkeit umgesetzt werden.

Seine Gewerkschaftsarbeit startete Eric mit dem Jung-CHB, und es ist für seine berufliche Karriere bezeichnend, dass er als Betreuer der Syna-Rentnerbewegung seine Laufbahn beendete. Im Bereich Arbeitssicherheit war er gewerkschaftsintern und vor allem gesamtschweizerisch engagiert, und zwar in der EKAS (Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit). Auch zur erfolgreichen Schaffung der ersten interprofessionellen Gewerkschaft der Schweiz, Syna, trug Eric viel bei. So war er jahrelang Geschäftsleitungsmitglied und Vizepräsident der Syna. Eines hat er, was für die Gewerkschaftsarbeit unerlässlich ist: das innere Feuer, das auch bei seinen mitreissenden Auftritten immer wieder übersprang. Die christliche Sozialethik als Wert, die im Tiefsten unsere Gesellschaft zusammenhält, und der Glaube, dass der Mensch und nicht die Wirtschaft im Mittelpunkt steht, sind bei ihm gelebte Realität.

Danke, Eric, für deinen grossen Einsatz! Wir wünschen dir viel Freude und gute Gesundheit. Ich freue mich schon auf ein «verre d'amitié». A ta santé!

Kurt Regotz, Präsident

Einkaufen im Ausland

Gleich ist eben nicht gleich

In der Vorweihnachtszeit war das Einkaufen im Ausland wieder ein viel diskutiertes Thema. Dürfen wir oder nicht? Verschiedene Branchen und so manch anderer machen es. Den Arbeitnehmenden aber wird eingetrichtert, dass es falsch sei. Begründet wird es mit dem Verlust von Arbeitsplätzen.

Dass Auslandeinkäufe Auswirkungen auf Jobs in der Schweiz haben, mag sein, muss aber erst einmal genau untersucht werden. Andererseits: Wenn wir die Einkommen und die Lohnentwicklung der Familien betrachten, kann und muss man diese neue Art der «Grenzgängerei» irgendwie verstehen. Seit Jahren wird doch gepredigt, dass der freie Grenzverkehr, die freie Marktwirtschaft und die Globalisierung dafür sorgen, dass unsere Wirtschaft brummt. Importe aller Art sind üblich, da die Waren im Ausland eben günstiger sind. Das geht sogar so weit, dass selbst die neuen Fenster fürs Bundeshaus in Tschechien gekauft werden. Die Lieferung erfolgt durch eine Schweizer Firma, doch es würde mich nicht wundern, wenn die Montage dann durch Entsandte aus Tschechien erfolgte, was ich überhaupt nicht unterstütze!

Einbahnstrasse der Einkommen?

Diese Art der freien Märkte funktioniert aber sehr einseitig und gleicht einer Einbahnstrasse, auf der jedoch nicht alle fahren dürfen. Die Gewinne der Unternehmen steigen von Jahr zu Jahr, und die Saläre der Manager sind förmlich explodiert, sodass wir demnächst darüber abstimmen müssen, dass es so nicht weitergehen kann.

Doch was ist mit den Einkommen der Arbeitnehmenden? Es ist zur absoluten Normalität geworden, dass heutzutage in einer Familie Mama und Papa arbeiten müssen. Reichte bis vor einigen Jahren noch ein Lohn, um die Familie durchzubringen, ist das heute Utopie. Es braucht mittlerweile zwei Löhne, damit es einigermaßen reicht und auch mal Ferien drin liegen. Einen grossen Teil des Lohnes frisst



Firmen kaufen oder produzieren im Ausland, doch der einfache Angestellte darf seine Wocheneinkäufe nicht hinter der Grenze machen? Bild: Fotolia

auch die Kindertagesstätte. Lohnerhöhungen wären natürlich hilfreich, finden jedoch nicht oder nur sehr spärlich statt. Trotz boomender Bauwirtschaft, bestem Auftragsvolumen im Baunebengewerbe oder Milliarden Gewinnen in der Pharmaindustrie; anständige Lohnerhöhungen waren in den letzten zwei Jahren Mangelware. In vielen Branchen wurden sie den Arbeitnehmenden auch für 2013 verweigert. In den Verhandlungen von Gesamtarbeitsverträgen wurden sie mit der Minusteuerung begründet. Dass die effektiven Kosten für Familien jedoch nicht stagnieren, interessiert Wirtschaft und Arbeitgebende wenig, da sie nicht selbst betroffen sind. Eine Zürcher CVP-Politikerin ging sogar so weit, den Schweizern die Rückerstattung der deutschen Mehrwertsteuer stehlen und die Bagatell-Grenze für Einkäufe abschaffen zu wollen. Sie wurde deswegen beim deutschen Finanzminister vorstellig – das ist sowas von daneben, dass sich jeder weitere Kommentar erübrigt.

Nutze das Preisbarometer

So ist es doch nur normal, dass Arbeitnehmende die freie Marktwirtschaft, den freien Grenzverkehr und die Globalisierung für sich entdecken. Endlich haben auch sie begriffen, dass der freie Markt

durchaus seine Vorteile hat. Wenn laut www.preisbarometer.ch vom Konsumentenschutz Nahrungsmittel bei Coop und Migros rund 46 Prozent teurer sind als bei Kaufland «ennet der Grenze», dann sind Auslandeinkäufe legitim. Dass das Preisbarometer dabei unter Beschuss gerät, liegt auf der Hand. So feuert der Gewerbeverband aus vollen Rohren gegen das Instrument, das der Bund für zwei Jahre mitfinanziert. Für Syna Grund genug, schon heute zu erwägen, das Preisbarometer zu unterstützen, wenn die Mittel einmal nicht mehr fließen.

Zu guter Letzt noch dies

Schmunzeln musste ich schon, als ich mir Anfang vergangenen Oktober bei meiner letzten herbstlichen Töfftour auf dem Aldi-Parkplatz ein Red Bull – logisch, von Aldi :-)) – genehmigte. Klopfte mir vor dem Eingang doch tatsächlich ein schweizerischer Arbeitgeber auf die Schulter, um Hallo zu sagen. Und was glauben Sie, was der wohl da machte? Er war ja wohl nicht zum Einkaufen über die Grenze ...? Nein, das machen ja nur die andern und Leute wie ich mit meiner Red-Bull-Pause!

**Werner Rindlisbacher,
Leiter Sektor Gewerbe**

Die Rolle der Gewerkschaften

Ohne uns geht es nicht

Stellen wir uns den 10. Februar in einem Paralleluniversum vor. Auf der Titelseite der Freiburger Tageszeitung «La Liberté» eine extrem starke Schlagzeile: «Zurück zu 52 Stunden. Die Rechte und die Arbeitgeber freuen sich über die Entscheidung: Endlich kann die Produktivität wieder steigen!»

Was nicht gesagt wird: Es ist gleichzeitig ein Schritt zurück – um 60 Jahre. Am gleichen Tag verkündet Radio SRF 1: «Mit Auslaufen des GAV in der Branche ... schlagen wir eine neue Seite im Geschichtsbuch auf, denn von nun an gibt es keinen gültigen GAV mehr in unserem Land.» Die Arbeitgebervertreter kommentieren: «Wir begrüßen die Rückkehr zu einer liberalen Ordnung mit Einzelverträgen.» Und schliesslich kommt Tele Ticino auf die Streikwelle zurück, die das Tessin in mehreren Branchen getroffen hat und bei der kein Ende in Sicht ist: «Es gibt keinen Dialog jedweder Form zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden.» Eine Passantin kommentiert: «Uns fehlen die Gewerkschaften!»

Syna denkt zukunftsgerichtet

Zurück zur Realität, in eine Welt, in der die Gewerkschaften immer noch präsent sind und sich täglich einsetzen für faire Arbeitsbedingungen, eine gute Lebensqualität, korrekte Löhne sowie glückliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Jenes Paralleluniversum ohne Gewerkschaften ist alles, nur nicht wünschenswert, und ohne uns würde die Sozialpartnerschaft schlichtweg nicht existieren. Unsere Gesellschaft und unser Land wären nicht mehr so, wie wir sie kennen!

Die nachhaltige Entwicklung, ein zentrales Thema für Syna, sieht eine Synthese zwischen drei Elementen vor; der Gesellschaft, der Umwelt und der Wirtschaft, und ist «[eine] Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können».* Gewerkschaften integrie-

ren sich perfekt in dieses Denken. Eine Gewerkschaft lebt nicht in der Vergangenheit, sondern ist klar zukunftsorientiert. Dieses zukunftsgerichtete Denken überrascht so manchen Arbeitgeber, den wir treffen, für den sich das Wesentliche in einer kurzen oder mittleren Zeitdauer abspielt. Als Gewerkschaft wissen wir, wie die guten Arbeitsbedingungen zu Stande kamen und kommen, von denen die Arbeitnehmenden heute profitieren: Sie sind die Früchte eines unablässigen und entschlossenen Engagements. Wir haben immer schon Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verteidigt und als Personen mit vielen Facetten betrachtet, überzeugt davon, dass ein besseres Leben ihnen Vorteile bringt, aber auch der Gesellschaft, in der sie sich entwickeln. Angesichts des Misstrauens gegenüber der Sinnhaftigkeit unserer Bemühungen zeigt sich doch, dass die Zeit uns Recht gegeben hat und die Sozialpartnerschaft, die wir geholfen haben zu erkämpfen, bis heute besteht.

Rückschritte sind nicht nachhaltig

Am empfindlichen Gleichgewicht von Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt wirken wir jeden Tag mit. Sicher; die ersten beiden Elemente scheinen «die natürliche Umgebung» für eine Gewerkschaft zu sein, doch immer öfter müssen wir uns

auch Gedanken zu natürlichen Ressourcen und dem Konsum machen. Denn die Umwelt beeinflusst direkt die Arbeitswelt. In diesem permanenten Konstrukt – zu denken, dass ein Gebäude einmal für alle gebaut wird, wäre der grösste Fehler! – ist die Gewerkschaft nur einer von vielen Akteuren. Unser wichtigstes Arbeitsinstrument, die Gesamtarbeitsverträge, funktionieren durch nachhaltige Überlegungen: Sie müssen in Stand gehalten, befolgt, entwickelt, diskutiert und vor allem für die Zukunft gemacht werden, um das Gleichgewicht sicherzustellen. Für uns ist es inakzeptabel, in Punkten, die wir für vernünftig halten (wie beispielsweise die Arbeitszeit), Rückschritte zu machen. Und es ist auch nichts Nachhaltiges daran, vertragslose Zustände zu schaffen, also zurückzugreifen auf Macht und Druck, um seinen Willen durchzusetzen. In diesem Jahr und noch für lange Zeit wird Syna darauf bedacht sein, nachhaltig an der Schaffung einer gerechteren Schweiz mitzuarbeiten.

**Aus dem Brundtland-Bericht (1987); die erste Definition von «nachhaltige Entwicklung».*

Diego Frieden,
Zentralsekretär Industrie



Syna setzt sich täglich für ein Gleichgewicht in der Arbeitswelt und eine gerechtere Schweiz ein.

Bild: Fotolia

Sichere Lehrzeit

Ein Unfall ist schnell passiert

Im Januar haben wir über die geplante Suva-Kampagne zur Sicherheit in der Lehre berichtet. Wie schnell ein Unfall passiert, zeigen die Erfahrungen unserer zwei Syna-Mitarbeitenden Nicolas Marrer und Sabine Hunger.

Unser KV-Lernender Nicolas lernte von 2010 bis 2012 Maurer. Sabine leitet unsere Fachstelle für Gesellschaftspolitik und hat ihre Lehre als Landwirtin von 1999 bis 2002 absolviert. Das ist zwar schon länger her, doch beide haben selbst Berufsunfälle erlitten.

Heisst das also, dass zwischen Sabines und Nicolas' Lehre nichts für die Unfallverhütung getan wurde? Im Gegenteil; Schutzmassnahmen und -kleidung werden immer besser, es gibt Kontrollen und Sensibilisierungskampagnen. Doch Sabine und Nicolas zeigen: Es sind nicht immer die offensichtlichen Gefahren, die den Lernenden zum Verhängnis werden.

Gefahrenherd Baustelle

So auch bei Nicolas. Ausgebildet wurde er in einem Grossbetrieb aus dem Hoch- und Tiefbau sowie dem Immobilien- und Baumanagement. Die Suva-Richtlinien wurden grossgeschrieben, bei Lehrantritt absolvierte er einen dreitägigen Einführungskurs, bei dem die Sicherheit ebenfalls behandelt wurde. In überbetrieblichen

Kursen wurde dies wiederholt und vertieft. Als Vorgesetzter war der Polier für die Sicherheit verantwortlich, und alle achteten aufeinander. Die Einhaltung der Vorschriften wurde von internen Personen sowie unangemeldet von der Suva kontrolliert. Doch nicht immer wurden alle Regeln eingehalten, sei es aus Zeitdruck oder weil man sie als unnütz erachtete.

Und so geschah es, dass Nicolas von einer Leiter fiel. An einem Freitagnachmittag, kurz vor Feierabend, räumte er die Baustelle auf. Weil er schon das Wochenende rufen hörte, trug er zwei Maschinen auf einmal die Leiter herunter. Plötzlich verlor er das Gleichgewicht, wollte sich an den Sprossen festhalten, doch die waren schon zu weit weg. Er landete in einer Eisenmulde und prellte sich den Rücken. Die folgende einwöchige Arbeitsunfähigkeit war da noch ein sehr glimpfliches Ende.

Todesfalle Bauernhof?

Sabine hingegen traf es schlimmer. Ihre Lehre absolvierte sie in drei Lehrbetrieben mit Milchwirtschaft sowie Acker- und Futterbau. Arm-, Beinbrüche und Hirnerschütterungen waren unter den Lernenden keine Seltenheit. Zwar gibt es die Beratungsstelle für Unfallverhütung in der Landwirtschaft, Kontrollen finden jedoch nur alle paar Jahre statt. Meist war sie mit dem Lehrmeister unterwegs, der sie auf Gefahren hinwies. Güllegruben wurde gesichert, im Wald mussten Schnitsschutzhosen getragen werden. Aber auch in der Landwirtschaft ist der Zeitdruck oft gross; das Wetter verschlechtert sich, oder ein Tier ist verletzt.

Das hätte Sabine beinahe in den Rollstuhl gebracht. Sie richtete an einem frühen Samstagmorgen die Leiter nicht steil genug auf. Als diese wegrutschte, landete Sabine aus zweieinhalb Metern Höhe auf dem Betonboden. Erst schien es nicht schlimm, sie arbeitete weiter. Ein paar Stunden später musste sie dann aber doch ins Krankenhaus, wo sie geröntgt und mit



Auch wenn die Zeit drängt, besser absteigen und Leiter verschieben (Symbolbild).
Bild: Lars Walter

Schmerzmitteln wieder nach Hause geschickt wurde. Sie arbeitete weiter, bis sie ihre Chefin am Montag nach einem Anruf sofort wieder zurück ins Krankenhaus schickte. Der Chefarzt hatte ihre Röntgenbilder gesehen: Zwei Wirbel waren gebrochen. Sabine war schockiert – eine falsche Bewegung, und sie wäre querschnittgelähmt gewesen! Die Folgen: drei Monate im Korsett und arbeitsunfähig. Wäre ihr der Lehrbetrieb damals nicht entgegengekommen und hätte sie schon früher wieder leichte Arbeiten machen lassen, wäre der Lehrabschluss weg gewesen.

**Olivia Coray,
Mitarbeiterin Kommunikation
und Kampagnen**

Unfallrisiko

Korrigendum zu «Sichere Lehrzeit», Ausgabe 1/2013: In den letzten zehn Jahren verunglückten nicht 500, sondern 31 Lernende tödlich. Diese Korrektur freut uns besonders, denn jeder Todesfall ist einer zu viel.

Gemäss Suva haben die Unfälle unter Lernenden von 1996 bis 2010 zugenommen. Gleichzeitig stieg aber auch die Zahl der Lernenden, sodass das Unfallrisiko insgesamt sank. Dennoch liegt es seit 1996 über dem Durchschnitt aller Berufsunfälle.